

Коллективный договор

Муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения Мотмосская средняя
школа городского округа г. Выкса
Нижегородской области

на 2020 — 2022 годы

средней школы



(Н.В. Петрова)



От работодателя:

— Директор
МБОУ Мотмосской
средней школы

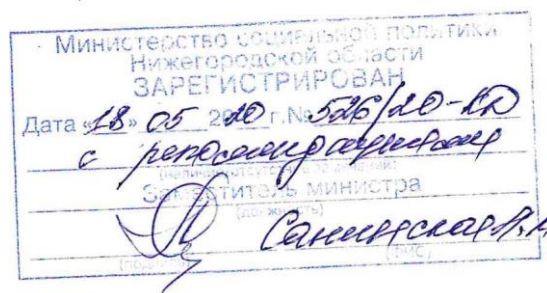
От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
МБОУ Мотмосской средней школы



(Е.В. Параношкина)

Дата подписания «28» февраля 2020г.



I. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Мотмосской средней школе.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ Мотмосской средней школы – Паранюшкиной Е.В. и работодатель в лице директора МБОУ Мотмосской средней школы Петровой Н.В.

1.3 Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий, касающихся предмета коллективного договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции Российской Федерации, Федеральном законе Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», “О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности”, Трудовом Кодексе Российской Федерации, других законодательных и нормативных актах.

1.4 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы. Ставит условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Также устанавливает дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и отраслевым Соглашением по организации, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 годы, зарегистрированным Федеральной службой по труду и занятости РФ 22.12.2017 года, № 28/18-20.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7 При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости, установленной ТК РФ.

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

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

1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБОУ Мотмосской средней школы (ст.162 Трудовой кодекс РФ). К ним относятся:

- Правила внутреннего распорядка.
- Положение об оплате труда работников МБОУ Мотмосской средней школы.
- Соглашение по охране труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию МБОУ Мотмосской средней школы:

- консультации с работниками по вопросам принятия локальных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Обязательства представителей сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развития учреждения и необходимости улучшения положения работников, администрация и первичная профсоюзная организация договорились:

2.1.1. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.2. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников

2.1.3. Предоставлять первичной профсоюзной организации, по ее запросам, информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы; средствах, направленных для установления выплат стимулирующего характера; средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы; объеме задолженности по выплате заработной платы; показателях по условиям и охране труда; информацию о проведении мероприятий по сокращению работников; и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.4. Разработка и принятие нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников - прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий производиться по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком):

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организации;

2.2.2 Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.2.3. Обязан использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации и не могут ухудшать положение работников.

3.3. Трудовой договор с вновь прибывшим работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.56 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения так же данный коллективный договор предусматривает возможность заключения эффективного контракта с заместителями руководителя.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, как:

- объём учебной нагрузки,
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;
- режим и продолжительность рабочего времени.

3.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Предварительная нагрузка работников учреждения подлежит согласованию с профкомом. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Работа по согласованию предварительной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором полугодии. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Преподавательская работа лицам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим учителям.

3.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя возможны только:

3.10.1. По взаимному согласию сторон;

3.10.2. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов

3.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента и т.д.) (ст. 72,74 ТК РФ). Работодатель

обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации.

3.12. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

3.14. Работники образовательного учреждения, реализующих общеобразовательные программы, включая руководителя и его заместителей, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу.

3.14.1. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих деятельность в сфере управления образования). При условии, что учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, будут обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.15. Стороны считают необходимым:

- возможность выплат выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.16. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников имеют работники:

- совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- работники, у которых до пенсии осталось менее 5 лет; имеющие большой стаж работы (ст.179 ТК РФ).

- работников с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- члены профсоюза.

IV. Оплата труда и нормы труда.

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в муниципальном учреждении Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и городского округа город Выкса;

4.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации: разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

4.3. Регулирование вопросов оплаты труда в положении об оплате труда работников организации ведется с учетом:

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела учебной нагрузки, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204);

Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации, в размерах оплаты труда, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными, локальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При исчислении размера оплаты за работу в выходные и праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ № 26-П от 26.06.2018 г.)

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются

следующие основные принципы:

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

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

4.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. Работодатель в соответствии с ФЗ № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» протоколами, отчетами и картами по специальной оценке условий труда в МБОУ Мотмосской средней школе определяет объём выплат за работу в неблагоприятных условиях труда.

4.8. За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Помимо сохраняемой по основному месту работы средней заработной платы, педагогическим работникам компенсируются трудозатраты, связанные со значительным превышением рабочего времени, с выполнением несвойственных им обязанностей. Размер и порядок компенсационных выплат, как определено ч.9 ст.47 Федерального закона №273-ФЗ за счет бюджетных ассигнований регионального бюджета, направляемых на проведение ЕГЭ.

4.9. Администрация учреждения по согласованию с профсоюзной организацией, исходя из возможности фонда оплаты труда, стимулировать труд молодых специалистов в течение первых трех лет работы устанавливаются доплаты в размере до 40 % ставки заработной платы, а молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, - в размере до 50 % ставки заработной платы.

4.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

Администрация учреждения не имеет права обязывать работника выполнить работу,

обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником-своевременно и полностью оплачивать его труд (Конвенция МОТ № 95, части 2 и 3 статьи 37 Конституции РФ, статьи 4,142, 236 Трудовой кодекс РФ). Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

4.11. Предусмотреть в положениях об оплате труда возможность осуществления стимулирующих выплат в размере 30 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.12. Работодателям относить выплаты за работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

по классному руководству, проверке письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

4.13. Средства, сэкономленные по фонду заработной платы учреждения, должны быть направлены на стимулирование и оказание материальной помощи работникам МБОУ Мотмосской средней школы.

4.14. Производить доплату работникам образования, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», в размере 5% должностного оклада.

4.15. Производить доплату работникам образования, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», в размере 10% должностного оклада.

4.16. Производить работникам образовательных учреждений оплату простоев, происшедших не по вине работника, из расчета 2/3 заработной платы. Руководитель может привлекать работников, с их письменного согласия, к выполнению хозяйственных, оформительских и других работ по учреждению не требующих специальных навыков, оплата им будет производиться из расчета месячного оклада.

4.17. Перечисление заработной платы работникам учреждения производить при условии безналичной формы оплаты труда на личные карточные счета работников, используя условия договора с расчетной организацией о предоставлении услуг.

Заработная плата выплачивается работникам учреждения 10 и 25 числа каждого месяца (не реже, чем каждые полмесяца) в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующем банке по личному заявлению работника. Расчетные листки выдаются работникам не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.

4.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.19 Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения (ст.372 Трудовой кодекс РФ).

4.20 Стороны Соглашения считают необходимым:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

-сохранять за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

-не менее чем за один год- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

-не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». (Минюст РФ 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

5.2. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный №42388).

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

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; -по просьбе беременной женщины, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни предусматривается только в соответствии с расписанием занятий и графиком, согласованным с работником в соответствии с ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения, учебных занятий с обучающимися

допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и по согласованию с первичной профсоюзной организации учреждения.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Организация дежурства в праздничные дни и, соответственно, оплата, может быть только организована на основании приказа по учреждению.

5.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.6 Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.7. Предоставление ежегодного удлиненного отпуска осуществляется на основе Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям 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.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в соответствии с ТК РФ. При исчислении компенсации за неиспользованный отпуск излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, может предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Работа в режиме ненормированного рабочего дня предусматривает, что работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации)

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяет руководитель в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

5.9. Работникам предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника-3 дня;
- бракосочетание ребенка работника образовательного учреждения - 3 дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 дня;
- за работу без больничных - 3 дня;
- председателю профкома - 5 дней;
- членам профкома – 3 дня.

Кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. Данные дни не учитываются при предоставлении ежегодного отпуска

По другим уважительным причинам работнику по его личному письменному заявлению с разрешения руководства МБОУ Мотмосской средней школы предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы.

Указанные льготы распространяются только на работников, чье место работы в школе является основным.

5.11. При распределении нагрузки сохраняется преемственность классов и объем учебной нагрузки, который был в предыдущем году.

5.12. Работникам - совместителям оплата труда производится согласно их тарификации.

5.13. Администрация образовательного учреждения разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников учреждения с учетом специфики работы и нормы рабочего времени. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю, если его нагрузка не превышает одной ставки.

5.14. Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки от 1 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный №42532).

5.15. Работникам МБОУ Мотмосской средней школы, принятым по совместительству (в том числе работникам управления образования, освобожденным работникам профсоюза и др. общественных организаций), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (кроме случаев, предусмотренных статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации) и среднего заработка.

5.16. В предпраздничные дни администрация МБОУ Мотмосской средней школы при согласовании с профсоюзным комитетом имеет право сократить число текущих занятий или время прохождения их.

5.17. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом предусмотренных ограничений и гарантий.

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

5. 18. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

VI. Охрана труда и здоровья.

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МБОУ Мотмосской средней школы в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель:

6.2. Обеспечивает разработку локальных правовых актов, содержащих нормативные требования охраны труда в МБОУ Мотмосской средней школе с участием профсоюза в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г.

№_1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», в том числе:

-стандартов безопасности труда в организации;

- типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений;

- правил по охране труда при проведении занятий и лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях химии, физики, биологии, информатики, комбинированной мастерской, технологии.

6.3. Обеспечивает за счет средств учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Минюстом России) 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111).

6.4. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

6.5. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ.) Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.6. Организует в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда.

- 6.7. Организовывает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.
- 6.8. Организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.9. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 6.10. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку и ремонт спецодежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ) в соответствии с отраслевыми нормами.
- 6.11. Сохраняет место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.12. Проводит своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
- 6.13. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.
- 6.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.15. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.16. Создает в школе комиссию по охране труда.
- 6.17. Осуществляет совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.18. Оказывает содействие членам комиссий по охране труда, в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.
- 6.19. Совместно с первичной профсоюзной организацией проводит профилактические мероприятия по нераспространению ВИЧ заболеваний и алкоголизма.
- 6.20. Первичная профсоюзная организация обязуется организовывать:
- спортивно–оздоровительные мероприятия;
 - культурно-массовые мероприятия.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 7.2. Работодатель обязуется:
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников;
 - предоставлять возможность педагогическим работникам, по их желанию, переехтестацию досрочно;
 - в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
 - в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, даже если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (ст. 187 ТК РФ);

-предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые. (Ст. 173-176 ТК РФ). Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.3 Работодатель предоставляет педагогическим работникам право выбирать методики и формы работы, не допускающие физической и психологической перегрузки детей в соответствии с валеологическими требованиями и стандартом. Предоставляет право вносить корректировку в содержание программы обучения не более 15-20% по согласованию с методическим и педагогическим советом МБОУ Мотмосской средней школы, при соблюдении необходимых стандартов.

7.4. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

VIII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

8.1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. Проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников членов профсоюза, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

8.3. Предусмотреть сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- определить порядок проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

- способствовать созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

8.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют: члены профсоюза; граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно). (Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 № 350-ФЗ); проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными

наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

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

8.7. Критерии массового увольнения в соответствии с региональным соглашением (в процентном отношении к среднесписочной численности работающих):

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года. (П.4.4. Соглашения между Правительством НО, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы от 09.01.2018 №2-П/4/А-11).

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9. 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.

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, учреждения самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

-установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

-оказание материальной помощи работникам;

-укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.2. Используя средства экономии заработной платы, а также за счет средств, поступающих из внебюджетных источников, администрация МБОУ Мотмосской средней школы производит компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения согласно положению «О порядке и размерах компенсации путевок на санаторно-курортное лечение». В течение действия коллективного договора ежегодно не менее 2 путевок.

9.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные

расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами. Ст.184 ТК.

9.4. Работодатель:

-обеспечивает направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов;

- предоставляет гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки); предоставляет дополнительные отпуска; устанавливает льготные режимы труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;

-ходатайствует перед органом местного самоуправления о поддержке работников из числа молодежи, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

9.5. Представитель профкома входит в состав экспертно-аналитической группы по определению размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1 Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБОУ Мотмосской средней школы определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевым Соглашением по организации, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 годы, зарегистрированным Федеральной службой по труду и занятости РФ 22.12.2017 года, № 28/18-20, Устава МБОУ Мотмосской средней школы и настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель обязан:

соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

10.4. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.5. Увольнение по инициативе работодателя или уменьшение размера оплаты труда не связанного с изменением объема учебной нагрузки, или объема иной работы, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только при наличии мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.6. Члены профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в организации,

освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

- 10.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
- 10.8. Работодатель за счёт средств фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% от минимального должностного оклада.
- 10.9. Сохраняет членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами (ст. 374 ТК РФ).
- 10.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия работника;
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы работникам, являющимся членами профсоюза (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения-1 года со дня его применения членам профсоюза (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - дополнения и изменения в должностные обязанности работников, являющихся членами профсоюза;
 - о представлении к награждению работников учреждения отраслевыми наградами (Почетные грамоты Управления образования, Департамента образования, Министерства образования, Почетными знаками);
 - тарификация на новый учебный год.

XI. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

11.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3 Запрашивать по необходимости информацию по расходованию фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

11.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст.195 ТК РФ).

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

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

11.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.9. Профком осуществляет прием и учёт заявлений работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

11.12. Информировать руководителя заблаговременно (за 1 месяц) о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

11.13. Способствовать созданию нормального микроклимата в учреждении.

11.14. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

ХII. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в министерство социальной политики Нижегородской области.

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

12.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах выполнения на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. 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.

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

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

12.8. По вопросам, которые не урегулированы в коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Отраслевым и Региональным соглашением и Уставом МБОУ Мотмосской средней школы.

Пронумеровано, пронумеровано,

скреплено печатью

18 (восемнадцать) листа(ов)

Директор МБОУ Мотмосская

средняя школа


Н.В. Петрова

