

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 66»

Куликова ул. д.19 г. Иваново 153032 тел/факс.8(4932)23-43-65
e-mail: school66@ivedu.ru web-site: <http://school66.ivedu.ru>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 66»
на 2018-2021 годы

Принят на общем
собрании работников
школы
«31» мая 2018 года.

Подписан
«31» мая 2018года.

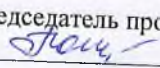
От работодателя:

Директор школы:


Л.И.Аленина



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

О.А.Потемина

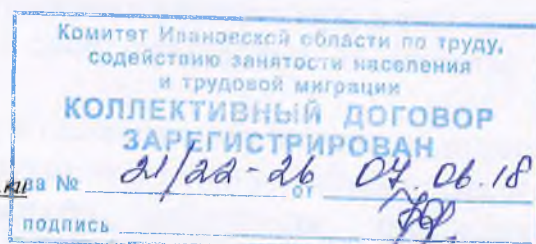
Дата вступления в силу
31мая 2018 года.

Юридический адрес:

153032, г.Иваново, ул. Куликова, д.19

Телефон / факс 8(4932) 23-43-65

e-mail: school66@ivedu.ru web-site: <http://school66.ivedu.ru>



Иваново
2018 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Считать Коллективный договор от 06.08.12 года утратившим силу в связи с вступлением в силу нового Коллективного договора от 31.05.2018 года.

1.1. Данный договор заключен между работниками МБОУ "СШ № 66" г. Иванова, представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации школы (далее – профком), с одной стороны, и работодателем в лице директора МБОУ "СШ № 66", с другой стороны, действующим на основании Устава школы. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ "СШ № 66".

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе Российской Федерации / далее ТК РФ /, федеральных Законах РФ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1, «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 №181-ФЗ, Генеральном соглашении между Общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ, а также отраслевом соглашении по учреждениям системы образования Российской Федерации, Соглашении между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по защите трудовых и социально-экономических прав работников образования города Иванова. Коллективный Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав, профессиональных интересов работников гимназии и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях / ст. 30, 31 ТК РФ /, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников школы, состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

Все изменения и дополнения, вносимые в Коллективный Договор, подлежат регистрации в Комитете Ивановской области по труду и содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.10. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Коллективного Договора.

1.11. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Договор, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон коллективного договора.

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

1.13. Работодатель, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными правовыми актами, Коллективным договором, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение профсоюзного комитета.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. положение о стимулирующих выплатах;
4. положение о компенсационных выплатах;
5. соглашение по охране труда;
6. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
7. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
8. другие локальные нормативные акты.

1.15 Стороны обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.16. Стороны определили следующие формы управления учреждением - непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. С целью контроля за выполнением Коллективного договора:

1.18.1 Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально трудовых отношений.

1.18.2. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

1.18.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в десятидневный срок.

1.18.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

1.19. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в школе.

1.20. Разместить текст коллективного договора на официальном сайте школы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом и другими законодательными и нормативными правовыми актами, локальными актами учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

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

2.4. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.

2.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) администрация знакомит принимаемого работника с настоящим Коллективным Договором и его Приложениями, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, с правилами по охране труда, правилами противопожарной безопасности, алгоритмом действий при ЧС, Положением о персональных данных и другими локальными актами под роспись.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

2.8. Предварительная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и доводится до его сведения курирующими заместителями директора.

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

2.10. Определение учебной нагрузки учителю меньше нормы часов за ставку заработной платы производится только с его письменного согласия.

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

2.12. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя школы, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе руководителя в случаях:

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

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «по инициативе руководителя» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.13. О введении существенных изменений условий Трудового договора работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца ст. 73 ч. 2 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (при наличии вакансий).

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

2.15. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

2.18. Работники обязуются:

2.18.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав школы и иные локальные акты учреждения.

2.15.2. Своевременно оповещать администрацию о невозможности выполнять работу по причинам различного вида.

2.15.3. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, если она отнесена к информации для служебного пользования.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Знакомить работников школы о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

3.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств учреждения.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы / должность /, среднюю зарплату по основному месту работы.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовым документами Минобрнауки.

3.3.4.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки от 07.02.2014 № 276 "Об установлении Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность". Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к совершению дисциплинарного проступка, т.е. неисполнению или ненадлежащему исполнению работником возложенных на него обязанностей. Работодатель в этом случае имеет право применить дисциплинарное взыскание (вплоть до увольнения - ст.192 ТК РФ).

3.3.4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссии школы.

3.3.4.3. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

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 п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (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.

3.3.5. Утверждать и согласовывать с профкомом школы график прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.3.6. Устанавливать педагогическим работникам по результатам аттестации соответствующие повышающие коэффициенты со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении категории.

3.4. Работники школы обязуются:

совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по своей специальности, профессии посредством:

- участия в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета, педагогических чтений;
- участия в проводимых в школе обучающих, методических, научно–практических семинарах и конференциях всех уровней;
- самообразования;
- других форм повышения профессиональной компетентности;

3.5. Профсоюзная организация обязуется:

- делегировать представителя профкома или иного уполномоченного от профсоюзной организации в состав комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, если аттестуемый является членом профсоюза.

3.6. Профсоюзная организация оставляет за собой право уполномочить решением профкома для участия в работе областной аттестационной комиссии представителя вышестоящего профсоюзного органа.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком и службу занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения, который может повлечь 5% и более высвобождения штата работников, не позднее, чем за 3 месяца.

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

4.2. Информировать в случае угрозы массового увольнения профсоюзные органы, органы местного самоуправления, Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

4.3. Не допускать одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников.

4.4. Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

4.5. Сохранять за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

4.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2.3 или 5 части первой ст.81.ТК РФ) производить с учетом мнения профкома / ст. 82 ТД РФ /.

4.7. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий;
- увольнение совместителей;
- сокращение работников.

4.8. Уведомлять профком не позднее, чем за 2 месяца, о мероприятиях в результате которых могут быть изменены условия труда работников.

4.9. Проводить не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора, переговоры с работником, с которым заключен срочный договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в школе после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте.

4.10. Выплачивать выходное пособие в размере одного месячного заработка при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности.

4.11. Стороны договорились, что:

4.11.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста / за 2 года до пенсии /;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- не освобождённый председатель профкома.

4.11.2. Не допускается сокращение следующих категорий работников (ст.261. ТК РФ):

- одинокие матери, отцы и лица, их заменяющие воспитывающие детей до 14 лет;
- родители и лица, их заменяющие, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

4.11.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата / ст. 178, 180 ТК РФ.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ТК РФ (ст.92 и ст.333), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47), приказом Минобрнауки от 24 декабря 2014 г. №1601, приказом Минобрнауки от 11.05.2016 г. №536, письмом Минобрнауки от 15.10.2015 №08-ПГ-МОН-37849, письмом ЦС профсоюза от 10 февраля 2016 №73, а также должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю за ставку заработной платы - педагогу-психологу, педагогу-библиотекарию, социальному педагогу; старшей вожатой.
- продолжительность рабочего времени 30 ч. в неделю за ставку заработной платы - воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группе продленного дня;
- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы:

– учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам на уровне НОО, ООО, СОО;

– преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

5.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут).

5.4. Для работников административно-управленческого персонала, инженерно-технического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 40 часовая продолжительность рабочей недели за должностной оклад, согласно графику сменности, составленному работодателем с учётом мнения профкома.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.6. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.7. Расписание занятий должно быть составлено не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года / полугодия / с учетом рационального использования

рабочего времени учителя, требований СанПиНов, не допускающих перерывов между занятиями более двух уроков в день.

5.8. Учителям по возможности предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Женщинам-педагогам, имеющим детей, посещающих дошкольные образовательные учреждения, предоставлять методический день в субботу по мере возможности.

5.10. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседание педагогического совета, родительское собрание и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.11. Работа в праздничные и выходные дни в школе запрещена. Работа по обеспечению стабильного функционирования учреждения в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ и согласно Положению об оплате труда работников школы.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом производственной возможности учреждения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153. ТК РФ).

5.12. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

5.13. В целях сохранения жизни и здоровья, предотвращения травматизма учащихся, обеспечения безопасных условий в учреждении работодатель обязан привлекать работников учреждения к выполнению обязанностей дежурного в пределах нормы рабочего времени в соответствии с расписанием, графиками, утвержденными директором школы. Дежурство работников по учреждению должно начинаться не ранее 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 после их окончания. За дежурство в праздничный день предусматривается оплата в двойном размере, или по желанию работника ему предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха с учетом производственной возможности учреждения.

5.14. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.15. При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.16. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка, выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, если невозможно догрузить учебной работой;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена, ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

5.17. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка вследствие передачи уроков иностранного языка, музыки, и физической культуры учителям-специалистам производятся доплаты до ставки (18 часов) при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.18. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

5.19. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность». В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

5.20. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний /мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по школе и т.д. / в пределах установленного им рабочего времени.

5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.23. В связи с тем, что по условиям работы учреждения очередной отпуск большинства работников школы приходится на летний период, в исключительных случаях работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

5.24. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось время работы (должность) в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные Коллективным договором и другими локальными актами.

5.25. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска

к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором, либо соответствующим положением, являющимся приложением к коллективному договору.

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

5.27. В предпраздничные дни и последний учебный день перед каникулами проводить сокращение продолжительности уроков до 30 минут.

5.28. Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставлять право на сокращённый на 1 час предпраздничный день.

5.29. Работодатель обязуется: предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем ст. 119 ТК РФ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.30. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам школы, оплачиваемые специальные социальные отпуска в следующих случаях:

- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
 - бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
 - бракосочетание детей – 1 рабочий день;
 - председателю первичной профсоюзной организации – не менее 4-х рабочих дней в год в каникулярное время;
 - работникам школы, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющих дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года – 2 рабочих дня в каникулярное время.
- Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.31. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- в случае бракосочетания работника или детей работника – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, по их заявлениям дополнительный отпуск сроком до 14 календарных дней.

5.32. Администрация обязуется:

5.32.1. Предупреждать учителя за день о посещении его уроков, внеурочных и внеклассных занятий кроме случаев:

- класс находится на контроле в соответствии с планом работы школы;
- наличие рекламаций по поводу деятельности учителя.

5.33. Работники обязуются:

5.33.1. Строго соблюдать Устав МБОУ "СШ № 66", Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, приказы, распоряжения по школе, другие локальные акты.

5.33.2. Не участвовать /при выполнении Коллективного договора/ в забастовках, митингах протеста против работодателя.

5.33.3. Участвовать в работе по сохранности здания, имущества, учебно-наглядных пособий и других ценностей школы.

5.33.4. Рационально использовать учебное и рабочее время.

5.33.5. Участвовать в поддержании санитарного состояния территории двора и помещений школы.

5.33.6. Организовывать косметический ремонт учебных помещений за счёт средств благотворительной помощи и иных источников.

5.33.7. Готовить учебные помещения к зимним условиям функционирования с помощью родителей учащихся.

5.33.8. Своевременно проходить необходимое медицинское обследование в установленные администрацией сроки.

5.33.9. Проводить замещение уроков по причине отсутствия основного учителя в течение месяца. Превышение указанного количества допускается при согласии учителя/ по расписанию, составленному администрацией школы.

5.34. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных учреждений, участвующих по решению уполномоченных органов

исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

При регулировании вопросов оплаты труда работников МБОУ «СШ № 66»:

6.1. Заработная плата работников школы исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66", разработанного в соответствии с методиками, рекомендованными Министерством образования и науки РФ (для учителей, ведущих уроки), Министерством здравоохранения и социального развития РФ (для остальных работников) и постановлениями главы города Иванова, главы Администрации города Иванова.

6.2. Оплата труда работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова.

6.2.1. Разработка и внедрение на локальном уровне системы оплаты труда, включает четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности учреждения в целом, а также качеством оказываемых им услуг;

6.2.2. Присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда, минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).».

6.3. Оплата труда каждого работника школы зависит от его вклада, квалификации, уровня образования и качества труда. Она не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии отработки нормы часов, а максимальным размером не ограничивается.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном значении, либо в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии Порядком установления

компенсационных доплат к должностному окладу. (Приложение №5 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 66.)

6.5. Выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты и выплаты в виде материальной помощи производятся по основаниям, предусмотренных Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 66.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме. Дни выплаты заработной платы 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на счета, открытые работником в Сбербанке РФ на карту МИР.

6.8. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

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

6.10. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в школе.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев

(ст.139.ТК РФ).

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

6.11.2.Предусматривать в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;».

6.11.3. Включить в Положение об оплате труда работников образовательного учреждения сведения об установленном учредителем предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения.

6.11.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы ст. 234 ТК РФ.

6.11.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины.

6.11.6. Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11.7. При замещении временно отсутствующих учителей в период, который не превышает 2-х месяцев, оплату производить следующим образом:

-педагогам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, оплата производится из расчета стоимости ученико-часа, норматива наполняемости класса, нормы педагогической нагрузки в неделю, количества замещенных часов и квалификационной категории учителя;

6.11.8. Устанавливать доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Такие доплаты осуществляются при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др. ст. 149 ТК РФ:

6.11.9. Устанавливать выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и может составлять до 12 процентов должностного оклада.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных учреждений) устанавливаются гарантии и компенсации:

-общий класс условий труда 3.3 и 3.4 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанных выплат прекращается.

6.11.10. За работу в ночное время устанавливать доплаты в размере 35 % часовой ставки /оклада/ за каждый час работы в ночное время /в период с 22 часов до 6 часов утра/.

6.11.11. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.11.12. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников учреждения, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета ч. 2 ст. 168 ТК РФ.

6.11.13. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты отпускных на срок свыше 3 дней, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск (ст. 136 ТК РФ).

6.11.14. Знакомить работников с тарификацией на новый учебный год до 15 сентября под роспись.

6.11.15. При привлечении работников согласно приказу по школе к работе в выходные дни и во время за рамками установленного графика работы, если это предусмотрено планом работы школы, планом мероприятий управления образования администрации города Иванова и Департаментом образования Ивановской области, предусматривать оплату труда в двойном

размере, либо за выполненную работу предоставление педагогу дополнительный день отдыха в каникулярное время по желанию педагога.

6.11.16. Компенсировать работу сверхустановленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работниками с ненормированным рабочим днем, предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве не менее трёх дней по согласованию с профкомом.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор школы.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам школы.

7.1.2. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную выплату на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

Данная компенсация является составной частью заработной платы, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

7.1.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-177 ТК РФ).

7.1.4. Предоставляет гарантии и компенсации также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение ведется по направлению учреждения.

7.1.5. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7.1.6. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК РФ)

7.1.7. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

7.1.8. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.2. При прохождении аттестации педагогических кадров

7.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7.2.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности;
- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет

при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до одного года с учетом мнения профкома.

В случае истечения срока действия квалификационной категории, а именно:

- в период составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период рассмотрения аттестационной комиссии заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения

Работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии имевшейся квалификационной категории с учетом мнения профкома.

7.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

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

7.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение /строительство/.

7.6. Организует в школе общественное питание /столовая/.

7.7. Стороны:

7.7.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

7.7.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

7.7.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

7.8. Работодатель:

7.8.1. В рамках действующей целевой программы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» выплачивает молодым специалистам:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.

7.8.2. Предусматривает выплаты стимулирующего характера для молодых педагогов, не вошедших в целевую программу «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» в целях закрепления молодых педагогов в школе.

7.8.2. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

7.8.3. Содействует повышению квалификации молодых работников в городском методическом центре.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

8.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с законодательством.

8.1.2. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, психиатрического освидетельствования в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном соглашении (плане) по проведению мероприятий по охране труда.

8.1.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.4. Разработку плана мероприятий по улучшению условий труда по ее результатам.

8.1.5. Ознакомление под роспись работников с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ).

8.1.6. Включение в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда и комитета (комиссии) по охране труда.

8.1.7. Введение должности специалиста по охране труда с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н.

При отсутствии службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель учреждения, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

8.1.8. Создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты от 19.08.2016 № 438н.

8.1.9. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

8.1.10. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).

8.1.11. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ)

8.1.12. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

8.1.13. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам школы обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

8.1.14. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 221 ТК РФ).

8.1.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ).

8.1.16. Организацию проведения за счет собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.ст.212,213 ТК РФ).

8.1.17. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров

(обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.18. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст.212 ТК РФ.

8.1.19. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.21. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

8.1.22. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.23. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).;

8.1.24. Обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

Периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Обучение и проверку знаний по охране труда работников рабочих профессий не реже одного раза в год.

Для работников рабочих профессий организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения оказанию первой помощи.

8.1.25. Обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» за счет средств соответствующих бюджетов.

8.1.26. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.26. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ) для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.27. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.28. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

8.1.29. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1.30. Использование до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, специальную оценку условий труда.

8.1.31. Создание в учреждении необходимых условий для работы подразделений организаций общественного питания, контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

8.1.32. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

8.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;

8.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом РФ «О профсоюзах».

9.2. Признать профсоюзный комитет представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

9.3. Принимать решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ ст. 336 п.1 и п.2, производить после согласования с профкомом. Председатель, его заместитель могут быть уволены по этим статьям только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Не препятствовать работникам областной, городской организациям профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения образования и подразделения, где работают члены профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ "О профсоюзах".

9.6. Предоставлять право участия представителей профкома в работе комиссий: по тарификации, по распределению стимулирующих выплат,

аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, расследованию несчастных случаев и других.

9.7. Содействовать профкому в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте учреждения и информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.8. Признавать работу профсоюзного актива значимой для деятельности учреждения и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.9. Доводить до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от горкома профсоюза образования.

9.10. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.11. Обеспечивать ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза согласно списку, предоставленному председателем профкома и составленному на основании личных заявлений членов профсоюза.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,5 % от начисленной зарплаты за текущий месяц / ст. 30, 377 ТК РФ/.

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

9.12. Предоставлять неосвобожденному председателю профкома дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 4-х рабочих дней в год.

9.13. При наличии финансовых средств работодатель может производить доплаты неосвобожденному председателю профкома до 20% от заработной платы.

9.14. Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

9.15. Представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.16. Рассматривать с учетом мнения с профкомом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по инициативе профсоюза ст. 82, 374 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части ст. 105 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков ст. 123 ТК РФ;
- установление заработной платы ст. 135 ТК РФ;
- применение систем нормирования труда ст. 159 ТК РФ;
- установление режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников ст. 180 ТК РФ;
- установление перечня должностей работникам с ненормированным рабочим днем ст. 101 ТК РФ;
- утверждение правил трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда ст. 218 ТК РФ;
- утверждение формы расчетного листа ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ст. 147, ст. 149 ТК РФ;
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его принятия ст. 193, 194 ТК РФ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;
- установление сроков выплаты заработной платы работников ст. 136 ТК РФ;
- разработка правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ)
- Соглашение по охране труда (ст.8 ТК РФ)

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Положения о заработной плате;
- Положение о стимулирующих выплатах;
- Положение о компенсационных выплатах.

9.17. Порядок учета мнений профсоюзного органа:

9.17.1. Отсутствие мотивировочной части в заключении профсоюзного комитета на проекты решения или проекта локального нормативного акта, направленного работодателем, может быть признано нарушением порядка учета мнения выборного профсоюзного органа и влечет за собой право работодателя принять решение, локальный акт по своему усмотрению.

9.17.2. Перед принятием решения локального акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан направить проект такого решения,

локального акта в профком. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

9.17.3. Если мотивированное мнения профкома не содержит согласия с проектом решения, локального акта или содержит предложения по их совершенствованию и работодатель с ним не согласен, то он должен в течении трех дней после получения такого мотивированного мнения провести дополнительные консультации с данным органом для достижения взаимоприемлемого решения.

9.17.4. Если согласия не будут достигнуты, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, локальный нормативный акт.

9.17.5. Если работодатель принял решение, локальный акт, а при этом не было достигнуто согласия с профсоюзным комитетом, это даёт последнему право обжаловать принятое решение, локальный акт и начать процедуру коллективного трудового спора.

9.18. Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником являющимся членом профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников производится в соответствии со ст. 82.ТК РФ, ст. 373 ТК РФ.

9.19. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В таких случаях работодатель должен направить в профсоюзный комитет проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. Профсоюзный комитет в течение 7 дней со дня получения соответствующих документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

9.19.1. Если профсоюзный комитет не согласен с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. Результаты проведенных консультаций оформляются протоколом. Если общее согласие по результатам консультаций не достигнуто, то по истечению десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов, работодатель имеет право принять окончательное решение.

9.19.2. Работодатель имеет право не учитывать мнение профсоюзного комитета не представленное в семидневный срок, а также не мотивированное мнение.

9.20. Признать следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.20.1. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего

порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.20.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами профсоюза, на высвобождение профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

При получении согласия профкома на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

9.20.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 16 рабочих часов.

9.20.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

9.21. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом РФ, иными законами.

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

10.3. Защищать работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организации, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

10.4. Рассматривать на заседании профкома документы, содержащие нормы трудового права, представленных работодателем на согласование в соответствии с перечнем, указанным в Коллективном договоре и случаях предусмотренных ТК РФ в течение 7 дней .

10.5. Выразить своё мотивированное мнение по результатам рассмотрения: при несогласии - в письменном виде, при согласии - отметкой на титульном листе документа – «Согласовано», закрепленной подписью председателя профкома и печатью профкома с указанием № протокола и даты заседания, на котором рассматривался данный документ.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, вести работу по организации летнего оздоровления детей сотрудников: своевременно направлять заявки и оформлять необходимые документы.

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

10.7. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы школы.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников, ведение личных дел.

10.9. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст. 186 ТК РФ.

10.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования РФ.

10.11. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома представителей работодателя, работников о выполнении трудовых обязанностей сотрудников школы.

10.12. Осуществлять культурно-массовую работу в школе: проводить вечера отдыха для сотрудников, посвященные праздникам: День учителя, Новый год, поздравление работников школы с юбилеями, званий и т.д.

10.13. С целью оказания адресной социальной поддержки разработать и своевременно заполнять социальный паспорт сотрудников школы.

10.14. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членов профсоюза) и добиваться их решения.

10.15. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

10.15.1. Правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;

10.15.2. Правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам трудового и пенсионного законодательства в областном комитете профсоюза работников образования и науки.

10.15.3. Правом на бесплатную защиту в случае трудового конфликта со школой до периода обращения работника в суд.

10.15.4. Правом на обеспечение новогодними подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет.

10.15.5. Правом на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета в рамках сметы расходов средств профсоюзной организации на текущий год.

10.15.5.1. На посещение больных – 500 рублей;

10.15.5.2. На поздравление с юбилеем /50, 55, 60, 65 и т.д. лет/- 1000 рублей.

10.14.5.3. На поздравление с бракосочетанием – 1 000 рублей;

10.14.5.4. На поздравление с рождением ребенка – 1 000 рублей;

10.16. Выделять денежные средства по мере необходимости для приобретения медикаментов для оказания первой помощи работникам школы до 1000 рублей в год.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

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

11.3. Осуществлять систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий по выполнению коллективного договора. Один раз в полугодие заслушивать отчет работодателя и (или) его представителей на заседаниях профкома о выполнении обязательств по Коллективному договору.

11.4. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

11.6. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня его подписания до принятия нового коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 с дополнениями и изменениями.

2. Правила внутреннего трудового распорядка «МБОУ СШ № 66».

3. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «СШ № 66» длительного отпуска сроком до одного года.