

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 31»
Г. УССУРИЙСКА УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

01.12.2020 – 01.12.2023 гг.

От работодателя:

Директор



С.Л. Старухин
(подпись, Ф.И.О.)



01.12.2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В. Михалина
(подпись, Ф.И.О.)



01.12.2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительно регистрационно в органе по труду,
Министерство Труда и Социальной
всесторонней помощи (указать наименование органа)

Регистрационный № 11/от « 7 » 12 2020 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Мунципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных
союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в
Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении
Департамента образования и науки Приморского края на 2018-2021 годы;

Закон Приморского края от 26.12.2014 № 531 – КЗ «О социальном
партнерстве в Приморском крае» (в редакции Законов Приморского края от
30.01.2017 N 71-КЗ, от 25.12.2019 N 672-КЗ).

Закон Приморского края от 29.12.2004 N 206-КЗ
(ред. от 29.04.2019) «О социальной поддержке льготных категорий граждан,
проживающих на территории Приморского края» (принят Законодательным
Собранием Приморского края 22.12.2004).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных
обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав
и профессиональных интересов работников образовательной организации и
установлению дополнительных социальных-экономических, правовых и
профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также
по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым

законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права,

соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора (далее – работодатель)

Старкина Сергей Демьяновича;

работники образовательной организации в лице их представителя –

первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной

организации) Михайловой Елены Витальевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на

всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о

работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом

коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 дней

после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также

расторжения трудового договора с руководителем образовательной

организации.

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

прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о

заключении нового коллективного договора или о продлении действующего

на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку

внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

- 1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).
- Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, действовать в интересах их прав, основанных на коллективном договоре.
- 1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обслуживание итергов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.
- 1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениям к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить работников под роспись с действующим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их

заключения.

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

2.2. Работодатель обязуется:

трудоустроить законодательством.

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

2. Стороны договорились, что:

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Договора на официальном сайте Учреждения в сети "Интернет".

1.19. Учреждение размещает копию текста настоящего Коллективного трудового договора (ст.40 ТК РФ).

1.18. Подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала

трех лет, и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.17. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более

на себя обязательств.

сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из

выполнения условий коллективного договора.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать сохранность содержания и

заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, вводящихся

2.2.5. Формируют изменения условий трудового договора путем

устанавливаются.

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

ТК РФ.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции,

которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции,

часов за ставку заработной платы.

работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы

учебную нагрузку преподавать, прежде всего, тем педагогическим

высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников

предусмотренных законодательством.

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев,

педагогического работника, который может быть изменен только по

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки

локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,

установленными трудовым законодательством и иными нормативными

допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями,

При включении в трудовой договор дополнительных условий не

статье 57 ТК РФ.

2.2.3. В трудовом договоре включать обязательные условия, указанные в

непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами,

трудоустройство, а также ознакомить работников под роспись с

неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем

трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового

договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74

ТК РФ.

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

2.2.7. Сообщать работодателю о сокращении численности или

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

Массовым является увольнение 1% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

- 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);

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или доплатного профессионального образования или доплатного профессионального обучения (доплата за ним место работы (доплата), средней заработной платой по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы) (сутьные,

Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

Учреждения.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки или доплатного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития

органа первичной профсоюзной организации.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного

работодателя без отрыва от работы;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению
 - инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - работники, получившие в период работы у данного работодателя
- заработком;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами,

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

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией, ее частью в выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести на обучение работодателем.

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

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

классах.

правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в месте основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как При установлении учебным, для которых данное учреждение является профсоюзной организацией.

руководителем с учетом мнения выборного органа первичной педагогических работников на новый учебный год устанавливается 3.3. В образовательной организации учебная нагрузка рабочая неделя до 35 часов.

заработной платы (ст.333 ТК РФ); для инвалидов 2-3 группы – сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели – 40 часов в неделю;

3.2. Для руководящих работников, работников из числа обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

трудового договора, должностными инструкциями работников и выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями сменности (Приложение 4), утвержденный работодателем с учетом мнения внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) (Приложение 1), графиком учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами соглашения режим рабочего времени и времени отдыха работников нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также 3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных 3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется

неделю для методической работы и повышения квалификации.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в

(так называемые окна).

3.4. При составлении расписания учебных занятий должны исключаться нерабочие дни. Учителя не должны выполнять преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная исследовательская деятельность и не образовывались длительные перерывы

соответствующих отпусков.

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

месяца до их ухода в очередной отпуск.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два

статку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за

нагрузки не может быть сохранено. сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной сокращения количества классов (групп продленного дня), определенное количества часов по учебным планам и образовательным программам, организационных или технологических условий труда (уменьшение исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного

одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года; - определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах

- осуществление классного руководства в классах на следующий учебный год;

исключением случаев сокращения количества классов; работников при намерении осуществления классного руководства, за отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или - недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений распределения учебной нагрузки на новый учебный год;

классного руководства, осуществляемого тем же порядком, что и при 3.6. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением местность Работодателем.

работник направляется для повышения квалификации в другую 168, 187 Трудового Кодекса Российской Федерации) в случае, если предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, направлении работника на повышение квалификации с отрывом от заработной платы по основному месту работы / по основной должности при - сохранение за работником места работы (должности) и средней одного раза в три года;

- оплату повышения квалификации педагогических работников не реже Работодатель обеспечивает:

деятельности. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, это является условием выполнения Работниками определенных видов Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации,

Работодателем и обучающей организацией, путем заключения договора оказания услуг между Работником,

Работнику Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее трех дней (ст.119 ТК РФ)

3.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час или другим причинам.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни

Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника с его письменного согласия может отсутствию желания у отдельных из них осуществлять классное руководство - при недостаточном количестве педагогических работников или при по классному руководству;

ненадежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы - возможность отмены выплаты за классное руководство за неисполнение или замещения;

соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени руководства, другим педагогическим работником с установлением ему причинам педагогического работника, осуществляющего классное - временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим новым учебном году он будет осуществлять классное руководство;

года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в

(Приложение № 10).

3.9. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.

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

3.11. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительными оплатами и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск

по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или

непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не

позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска

производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями

124-125 ТК РФ.

3.15. По заявлению работников отпуск за второй и последующие годы

предоставляется в удобное для них время, в частности, следующим

работникам (ч. 2 ст. 125, ст. ст. 262.1, 262.2 ТК РФ; пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 11

п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16 Закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ; п. 11 ст. 11 Закона от

27.05.1998 N 76-ФЗ; п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ; п. 3 ст. 8

Закона от 15.01.1993 N 4301-1; п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1;

пп. "д" п. 12 ст. 29 Положения, утв. Указом Президента РФ от 16.09.1999 N

1237):

• отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;

• одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю),

воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

• имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;

• ветеранам боевых действий;

• супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

ст. 117 ТК РФ).

оценки, условия коллективного договора и отраслевых соглашений (ч. 3 специальной оценки условия труда зависит от результатов специальной оценки).

3.18. Продолжительность дополнительного отпуска по результатам (всего 38 календарных дней).

и приравненных к ним местностях продолжительностью 8 календарных дней

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера

"О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и ежегодный

календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ

группы) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 30

3.17. Работникам Учреждения, являющимся инвалидами (любой

местностях").

проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

(всего 36 календарных дней). (ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-

и приравненных к ним местностях продолжительностью 8 календарных дней

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера

отпуск сроком 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), ежегодный

Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый

календарных дней (всего 64 календарных дней).

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 8

дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах

устанавливается Правительством Российской Федерации - 56 календарных

дней удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основ-

заболевания вследствие чернобыльской катастрофы.

• гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие

Славы;

• Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена

• почетным донорам России;

3.19. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в случаях, установленных законодательством, следующим категориям работников:

- в) продолжительностью 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 ТК РФ):
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- б) при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней; (ст.128 ТК РФ)
- в) в случае регистрации брака - 5 календарных дней; (ст.128 ТК РФ)
- г) на похороны близких родственников - 5 календарных дней; (ст.128 ТК РФ)
- д) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

е) и в других случаях.

Дополнительный отпуск более указанного срока предоставляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации указанных отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовано отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.20. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и продлевают отпуск (ст. 95 ТК РФ).

3.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительных оплачиваемых отпусков суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.23. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с условиями трудового договора и коллективного договора по соглашению между работодателем и работником по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению согласно статье 128 ТК РФ.

3.24. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск из отпуска допускается только с согласия работника.

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

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положения о системе оплаты труда и с учетом мнения представительного органа работников;

государственных гарантий по оплате труда;

ЕКС, Профессиональных стандартов;

Единых рекомендаций Российской Федерации трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Методических рекомендаций;

Решения Думы Уссурийского городского округа от 02.04.2019 г. № 972-НПА "О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образований Учреждений Уссурийского городского округа" и от 29.10.2019 г. № 94-НПА "О внесении изменений в решение Думы Уссурийского городского округа "О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образований Учреждений Уссурийского городского округа";

мнения представительного органа работников.

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не

позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она

начислена.

Днями выплаты заработной платы являются: 30 числа текущего месяца

– выплата заработной платы за первую половину месяца, 15 числа месяца

следующего за текущим – выплата заработной платы за вторую половину

месяца, путем перечисления на пластиковые карты работников,

оформленные в кредитных организациях.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им

работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении

работника, на условиях, определенных коллективным договором или

трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в

которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной

форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 8).

4.3. Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. В случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время и производится ведение суммированного учета рабочего времени (поквартильно).

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

4.9. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата за классное руководство, за проверку тетрадей, за ведение кабинетов информатики, иностранных языков,

Учреждения (выслуга лет).

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в решении аттестационной комиссии;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения

договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым

должностного оклада (тарифной ставки).

письменного распоряжения работодателя с оплатой в размере до 70% согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании персонала/учебно-вспомогательным персоналом с его письменного увеличением объема работ, которая осуществляется обслуживающим вспомогательного персонала в последующие дни является временным Замена временно отсутствующего обслуживающего персонала/учебно-

одинарном размере.

распоряжения работодателя с оплатой за количество часов замены в свободное от основной работы время, на основании письменного педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется отсутствующего педагогического работника в последующие дни является учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Замена временно с доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер временно отсутствующего работника без освобождения от работы, обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей 4.7. При совмещении профессий (должностей), расширения зон

быть подтвердятся дисциплинарному взысканию.

известия об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может

предоставляются меры социальной поддержки в соответствии Закона наставникам - высококвалифицированным педагогическим работникам, 4.12. Педагогическим работникам, молодым специалистам, нормальными условиями труда.

тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4% труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты ставками (окладами), установленными для различных видов работ с оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными опасными условиями труда, производится по результатам специальной 4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

Российской Федерации "Развитие образования"»)
 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы образования», утвержденное постановлением Правительства РФ от 26 внесенные изменения в государственную программу РФ «Развитие (Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 «О вознагрждение за классное руководство педагогическим работникам».

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное осуществление классного руководства в 2-х и более классах.

вознагрждения одному педагогическому работнику при условии 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного классное руководство, производится денежное вознаграждение в размере 4.10. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим

Уссурийского городского округа" (редакция от 29.10.2019 № 94 - НПА).
 "Об оплате труда работников муниципальных образований Учреждения Уссурийского городского округа от 02.04.2019 г. № 972-НПА" О Положении компьютерной техникой, предоставляются в соответствии Решения Думы естественно-научного профиля и другими, оборудованными современной

Приморского края от 23.11.2018 № 389-КЗ (ред. от 26.12.2019)

«О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» (принят Законодательным Собранием Приморского края

15.11.2018).

4.13. Финансирование расходов, связанных с реализацией Закона Приморского края от 23.11.2018 № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» осуществляется за счет средств краевого бюджета (статья 9).

4.14. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственных итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата

компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок которой устанавливается

Администрацией Приморского края.

Педагогические работники Учреждения, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в соответствии с приказом к проведению государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются работодателем от основной работы на период ее проведения с сохранением за ним места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Выплата компенсации педагогическим работникам и иным лицам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, производится на основании гражданско-правовых договоров за фактически отработанное время сверх нормы часов по основному месту работы, заключенных между оператором и педагогическими работниками и иными лицами.

Уссурийского городского округа на 2020 год и плановый период 2021 и 2022
 Уссурийского городского округа от 16 декабря 2019 № 129-НПА «О Бюджете
 (индексируются) в соответствии трудового законодательства, решения Думы
 4.19. Размеры окладов работников Учреждения увеличиваются

локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.
 4.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты
 стимулирующего характера, премирование работников, что фиксируется в

категорий работников.
 стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных
 заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и
 фондов оплаты труда, структур заработной платы, размерах средних
 профкома, информировать коллектив работников об источниках, размерах
 4.17. В целях снятия социальной напряженности, по обращению

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
 других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной
 При неполной выплате в установленном срок заработной платы и (или)

срока выплаты по день фактического расчета включительно.
 за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного
 Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм
 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки
 обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере
 увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель
 соответственно выплате заработной платы, оплаты отпуска, выплат при
 4.16. При нарушении работодателем установленного срока

присвоена квалификационная категория. (Приложение № 13).
 преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности
 должностям работников (педагог дополнительного образования, тренер-
 категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по
 квалификации категории, осуществляется с учетом квалификационной
 4.15. Оплата труда педагогических работников, имеющих

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в

следующих случаях:

- при заключении трудового договора (ст. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (ст. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 19 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые

взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд

медицинского страхования РФ.

5.3. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических

работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную

категорию, и принятие решений об установлении квалификационной

категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия,

государственные награды и иные поощрения федерального уровня,

полученные за достижения в педагогической деятельности в сферах

образования, культуры и искусства, физической, культурной и спорта,

- охранения, социальной защиты и социального обслуживания населения может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены специалистами (без привлечения внешних) и руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- ## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (Приложение № 3).
- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, и проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- 6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- 6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

- 6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных превентивных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, осуществлять выполнение соглашений по охране труда.
- 6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право 6.2.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, счет средств работодателя.

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные 6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на инструментальную проверку знаний требований охраны труда.

работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, 6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения инструментальными по охране труда.

ными нормативными правовыми актами, а также правилами и 6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и 6.2. Работники обязаны:

работниками учреждения;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно- 6.1.16. Содействовать в организации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в учреждении;

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в

причем простоя в размере среднего заработка.

требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой

организации (совет молодых специалистов, молодежные комиссии)

7.1. Сособствуют созданию в Учреждениях молодежной

выборный орган первичной профсоюзной организации:

Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель и

деятельности.

Работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей

молодых работников работодатель и профсоюзная организация объявляют

решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности

занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного

учреждения, эффективного участия молодежи в его работе, обеспечения

В целях сохранения и развития потенциала образовательного

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

профессионального образования (отражения).

во время работы, в том числе о проявлении признаков острого

происшествием на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья

угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

6.2.6. Извещать немедленно Работодателя о любой ситуации,

защиты.

6.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной

нормативным актом.

(дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным

организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских

185.1).

от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ТК РФ ст.

на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации

за ними места работы (должности) и среднего заработка.

на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением

профсоюзной организации, другие формы молодежного самоуправления), с целью активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации.

7.2. Информируют молодых сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз, роли и задач Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.3. Организуют обучение представителей молодежного актива по вопросам прав и гарантий молодежи, обобщают опыт работы и внедряют его в практику работы.

7.4. Обеспечивают методическую, психологическую и организационно-техническую поддержку участия членов молодежной организации в муниципальных, региональном, Всероссийском конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

7.5. Предусматривают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

7.6. Оказывают помощь молодым педагогам в их профессиональном становлении, а так же формирование в Учреждении высокопрофессионального кадрового потенциала.

7.7. Организуют культурно-массовые и спортивные мероприятия с молодыми работниками и членами их семей.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, вступивших членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставляемых законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, необходимой техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование профсоюзной организации;
- 8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5.

настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной

профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК

РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья

136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с

перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК

РФ);

- принятие решений о режиме работы в календарный период и период

отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего

времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного

профессионального образования работников, перечень необходимых

профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда

(статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной

организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между

участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих

нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с

работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статья

81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой

работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин

трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81,

82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации,

осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции,

аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

(пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с

физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося,

(пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным

рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

основаниям (статья 374, 376 ТК РФ);

полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим
органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих
профсоюзного органа производятся увольнение председателя выборного
8.9. С предварительного согласия высшего выборного

коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа
предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

органа первичной профсоюзной организации, на работу в случаях,
- временный перевод работников, являющихся членами выборного
первичной профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);

выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или
профсоюзной организации производятся:

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной
заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии
(статья 135, 144 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

(статья 154 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время
(или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и
напрягами (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отличиями наградами и знаками
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

2 - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2

части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой

работе вследствие недостаточной квалификации, потребовавшей

результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации

освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в

съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а

также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка

(части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации,

участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут

быть без предварительного согласия выборного органа первичной

профсоюзной организации привлечены к исполнению обязанностей

переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за

исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными

законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации

включаются в состав комиссий образовательной организации по

тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке

рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной

организации и в составе выборного профсоюзного органа признается

значимой для деятельности образовательной организации и принимается во

внимание при поощрении работников.

8.14. Предоставлять председателям выборных органов первичных

профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы,

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях

коллективного договора.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка выплаты заработной платы педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной

организации на соответствие занимаемой должности, делая

представителя в состав аттестационной комиссии образовательной

организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности ведения и перечисления

на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных

взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности

выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-

массовую работу для членов профсоюза и других работников

образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной

организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении

к наградам работников образовательной организации.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по

реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно

отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания

коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный

орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам

образовательной организации.

10.4. Предоставить сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ № 31
С.Д. Старкин
М.П. [подпись]
29.07.2020 г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
Е.В. Михалина
М.П. [подпись]
29.07.2020 г.



Приложение к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
2. Положение об оплате труда работников Учреждения.
3. Соглашение по охране труда.
4. График сменности.
5. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений.
6. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
7. Форма расчетного листа.
8. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам отпуска длительного отпуска сроком до одного года.
9. Список должностей, которые подлежат прежнему и периодическому медицинскому осмотру.
10. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
12. Положение "О комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений".
13. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.