
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Физико-математический лицей» города Оренбурга*
на 2019 - 2022 годы

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 муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Физико-математический лицей» города Оренбурга (далее – образовательная организация).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Физико-математический лицей» города Оренбурга Кандауровой Риммы Ибрагимовны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Физико-математический лицей» города Оренбурга в лице председателя Гончаренко Анжелики Владимировны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ (ред. от 14.10.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое региональное соглашение между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2011-2021 гг.;

Дополнительное соглашение №1 от 13 мая 2013 года к отраслевому территориальному соглашению между администрацией города Оренбурга, Управление образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2011-2014 годы.

В случае, если в данные законодательные и правовые акты будут внесены существенные изменения, работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются в срок не более 3-х месяцев провести переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению

трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и закреплению системы социально-трудовых отношений в образовательной организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с образовательной организацией, характера выполняемой работы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. В совместной деятельности работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными деловыми партнерами, которые ежегодно совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении; разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации; взаимно представляют сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

1.7. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один хранится у работодателя, второй – у председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, третий передается в орган по труду при регистрации коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ПРИЕМ, ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, ВЫСВОБОЖДЕНИЕ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. При приеме на работу работодатель оформляет трудовые отношения с работником путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон, оба экземпляра подписываются работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.2. При приеме работника на работу работодатель обязан ознакомить принимаемого под роспись:

до подписания трудового договора: с коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о доплатах и надбавках; положением о распределении стимулирующей части оплаты труда;

после подписания трудового договора: с приказом о приеме на работу, инструкцией по охране труда и технике безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

а также впоследствии своевременно знакомить работника с вновь принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, или их изменениями и дополнениями.

2.3. Работодатель своевременно оформляет записи в трудовой книжке работника, личной карточке работника Т-2 в соответствии с действующими на момент заполнения инструкциями. Работодатель обязан ознакомить работника с производимыми записями.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.5. Трудовой договор с работником для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. 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.

2.11. В случае признания работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает 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.

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

Массовым является увольнение 30% от общего числа работников в течение 50 дней.

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

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

2.14. Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, обеспечивается право на время для поиска работы (до 6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.15. 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 органа первичной профсоюзной организации.

2.16. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

2.17. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.18. На время обучения по программам дополнительного профессионального образования за работником сохраняется место работы (должность), выплачивается средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (при наличии средств).

2.19. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации (при наличии средств) работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.20. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки и приобрести другую профессию (при наличии средств).

2.21. Внешнее совмещение на основе срочного договора может осуществляться работников образовательной организации только с учетом предварительного согласия работодателя.

2.22. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией, рассматриваются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

III. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: ФОРМЫ И РАЗМЕР ОПЛАТЫ, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ, РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА. МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд на основе действующего нормативного акта учредителя образовательной организации, определяющего порядок формирования фонда оплаты труда, условия оплаты, порядок и условия установления выплат компенсационного характера, объемные показатели и порядок отнесения учреждений к

группам по оплате труда, размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы).

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

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.

3.3. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника перечислять заработную плату на указанные им счета в банках.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца. Устанавливается следующее соотношение частей заработной платы: 50% и 50%.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка

Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности педагогического стажа работы (выслуга лет).

3.9. Педагогическим работникам, приступившим к работе в образовательной организации в год окончания образовательной организации высшего профессионального образования, выплачивается надбавка в размере 20% к базовому должностному окладу.

3.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанные компенсации снимаются.

3.11. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим (карантин), климатическим (низкая температура воздуха, штормовое предупреждение) и другим основаниям (аварийная ситуация, чрезвычайная ситуация и др.) за работниками сохраняется заработная плата в размере не ниже 100% средней заработной платы работника в текущем учебном году.

3.12. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится по ставкам не ниже 35% от должностного оклада.

3.13. В случае выполнения работником обязанностей временно отсутствующего работника работодатель производит дополнительную оплату в соответствии с объемом выполненной работы (по количеству дней либо по количеству часов педагогической работы). Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.14. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.15. Выплаты компенсационного характера (в том числе за классное руководство) педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.16. Выплаты стимулирующего характера (оплата за достижения показателей качества, результативности, эффективности) производятся в целях перехода к *эффективному контракту* (трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки).

В трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками на принципах эффективного контракта, должны устанавливаться измеримые показатели и критерии качества (результативности, продуктивности). К ним относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за интенсивность труда;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
 - надбавка за выслугу лет;
 - надбавка за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя и определяются для всех без исключения категорий работников в абсолютной величине в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры, условия, сроки осуществления устанавливаются внутренними локальными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.17. Штаты образовательной организации формируются на год с учетом муниципального задания, установленной предельной наполняемости классов (групп). Нормы труда, фактическое содержание и объем трудовых функций каждого работника определяются в трудовом договоре.

3.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, режимом работы образовательной организации, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и(или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки (педагогической работы), оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

4.1.4. В образовательной организации учебная нагрузка (объем педагогической работы) на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала ежегодного оплачиваемого отпуска. С уточненной нагрузкой на основе тарификации работник должен быть ознакомлен под роспись до 5 сентября.

4.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и

образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.7. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, объема педагогической работы на новый учебный год, как правило, сохраняется количество часов педагогической работы и преимущество преподавания предметов в классах. Объем педагогической работы, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.6. настоящего раздела.

При распределении педагогической нагрузки не выработавший педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости работник, для которого данное место работы является основным, имеет преимущественное право на педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки.

4.1.8. Объем педагогической работы учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.9. Объем педагогической работы 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 условиях замещения на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.1.12. Продолжительность рабочей недели: шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.1.13. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

4.1.14. При наличии возможности учителям, имеющим не более 20 часов педагогической нагрузки в неделю и не имеющим внутреннего совместительства,

заместителям директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе может быть предоставлен один день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте.

4.1.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются рабочим временем педагогического работника. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается с учетом предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.1.17. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (должностей работников, труд которых не поддается точному учету во времени или распределяющих рабочее время по своему усмотрению) устанавливается настоящим коллективным договором и является его неотъемлемым приложением. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Работник с ненормированным рабочим днем может привлекаться к работе как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Отнесение к данному перечню означает, что работник может самостоятельно решать вопрос о работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах нормальной продолжительности рабочего времени за неделю. Предварительного согласия работника и(или) письменного распоряжения руководителя организации о привлечении его к такой работе не требуется.

Привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени вызывается необходимостью, обусловленной интересами организации и выполняемой работником трудовой функции и носит эпизодический характер, то есть ни в коем случае не может быть системой. Кроме того, работодатель не вправе поручать работнику выполнение работ, не определенных его трудовой функцией.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

4.1.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

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

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности *непрерывно в течение рабочего дня*, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

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

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

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

4.1.22. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.1.23. 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 производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.1.24. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда при условии, если работа в данных условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами специальной оценки условий труда – 7 дней;

- за ненормированный рабочий день - 3 дня.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается, 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).

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

4.1.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней;
- одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства, регистрации брака детей работника, проводов детей на военную службу, для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим стаж работы в данной образовательной организации более 15 лет – 5 дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;

- за работу без больничного в течение учебного года – 3 дня.

4.1.30. Работодатель не предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы по инициативе администрации, а также следит, чтобы отпуск без сохранения заработной платы не превышал 30 дней в году.

4.1.31. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

4.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились осуществлять специальные мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это должностные лица указываются в ежегодно заключаемом соглашении по охране труда, которое является неотъемлемым приложением настоящего коллективного договора.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предупреждающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2.2. Осуществлять финансирование проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (при наличии средств).

6.2.3. Проводить обучение комиссии по охране труда не реже 1 раза в три года.

6.2.4. Обеспечивать проведение инструктажа для работников образовательной организации по охране труда два раза в год (в августе и январе). Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

6.2.5. Обеспечивать проверку знаний по охране труда для технических работников не реже 1 раза в год.

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

6.2.7. Разработать и утвердить в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и должностям и согласовывает их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2.8. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация предоставляется работнику по его просьбе не позднее следующего дня с момента запроса.

6.2.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах, проводить обязательную переоценку рабочих мест на соответствие специальным условиям труда после замены оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда работодатель согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.10. Обеспечивать работников на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с особыми температурными режимами или сильным загрязнением, сертифицированной специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты.

6.2.11. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.2.15. Создать в образовательной организации на паритетных началах комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве 3 человека.

Членам комиссии по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда за счет работодателя с сохранением средней заработной платы.

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

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.6. Работники обязуются:

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

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

6.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу за свой счет и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа работодатель обязуется соблюдать права профсоюза, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Коллективные права и интересы работников представляются выборным органом первичной профсоюзной организации независимо от членства в профсоюзе.

7.3. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1%.

7.4. Работодатель знакомит вновь принимаемых на работу сотрудников с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, ориентируя на социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией.

7.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации в период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации зал для проведения профсоюзных собраний (общего собрания трудового коллектива, профсоюзных конференций) работников, а также помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

7.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

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

7.8. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. С этой целью работодатель осуществляет подписку за счет образовательной организации необходимых периодических изданий по списку:

- «Учительская газета»;

- «Мой профсоюз» (совместное издание «Учительской газеты» и Общероссийского профсоюза образования).

7.9. Работодатель заблаговременно ставит первичную профсоюзную организацию в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.10. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий

7.11. Работодатель не допускает 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.

7.12. Для реализации уставных задач, представленных законодательством прав и проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением трудового договора, дополнительных соглашений представители первичной профсоюзной организации и ее вышестоящих органов имеют право беспрепятственно посещать рабочие места, требовать соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития образовательной организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

7.14. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя или представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в управленческих совещаниях.

Представители выборного органа первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации и ликвидации организации; по разработке и принятию правил внутреннего распорядка, режима работы образовательной организации, других локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогов и определяющих изменение условий труда; по аттестации работников; по установлению системы оплаты труда, сроков выплаты заработной платы, утверждению формы расчетного листа; по распределению стимулирующей части оплаты труда; по привлечению к сверхурочной работе и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; по установлению очередности отпусков; по определению режима работы в каникулярный период и периоды отмены занятий, а также в случае принятия решения о режиме неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены; по определению форм подготовки работников и их дополнительного профессионального образования; по определению сроков проведения специальной оценки условий труда; по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; по контролю за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.15. Через средства массовой информации, имеющиеся в общеобразовательной организации, первичная профсоюзная организация вправе информировать работников о деятельности организации, излагать свою позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих мероприятиях.

7.16. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования времени их проведения.

7.17. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет работодателя на время краткосрочной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными вышестоящими профсоюзными органами.

7.18. 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;
- письменного согласования 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.

7.15. 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 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 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, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.16. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении к настоящему коллективному договору.

7.17. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.18. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя и заместителя председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.19. 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).

7.20. 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 подвергнуты дисциплинарному взысканию, 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).

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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.

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

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации на соответствие занимаемым должностям педагогических работников образовательной организации, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.9. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

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

IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

9.2. Стороны имеют право направить продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

9.3. В течение срока действия коллективного договора изменения и дополнения могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, распространяющимися на образовательную организацию соглашениями и положениями прежнего коллективного договора.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования или расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации – в течение всего срока, на который он заключен;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности образовательной организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

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

9.6. Коллективный договор с течением 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу

