Принят на общем собрании

работников трудового коллектива

МБОУ ООШ № 10

« 23» декабря 2022 года протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между администрацией и трудовым коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья основной общеобразовательной школы № 10 на 2023-2026 годы

г. Чебаркуль 2023г.

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

РАЗДЕЛ 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

РАЗДЕЛ 4. Рабочее время

РАЗДЕЛ 5. Время отдыха

РАЗДЕЛ 6. Оплата и нормирование труда

РАЗДЕЛ 7. Охрана труда

РАЗДЕЛ 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

РАЗДЕЛ 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

РАЗДЕЛ 10. Социальные гарантии, льготы, компенсации работникам

РАЗДЕЛ 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

РАЗДЕЛ 12. Защита трудовых прав работников

РАЗДЕЛ 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

РАЗДЕЛ 14. Контроль выполнения коллективного договора

РАЗДЕЛ 15. Заключительные положения

МБОУ ООШ № 10
г. Чебаркуль

Раздел 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 бюджетном общеобразовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья основной общеобразовательной школе № 10

1.2.Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29.12.2012;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья основной общеобразовательной школы № 10 (далее – МБОУ ООШ № 10) и с учетом возможностей установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, а также создания благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ООШ № 10.

1.5. Сторонами коллективного договора (далее – договор) являются:

- работники МБОУ ООШ № 10, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ ООШ № 10;
- работодатель, в лице директора школы.

1.6. При реализации положений договора во всех индивидуальных и коллективных трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношениях профсоюз (профком) представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.7. Стороны договорились что:

1.7.1. Коллективный договор МБОУ ООШ № 10 не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и региональным, муниципальным отраслевыми соглашениями.

1.7.2. Взаимными усилиями содействовать повышению уровня жизни работников МБОУ ООШ № 10.

1.7.3. Текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать его реализации.

1.8. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, а пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.9.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.10.Для подведения итогов выполнения договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива МБОУ ООШ № 10 не реже одного раза в год.

1.11.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 01.01.2023 по 01.01.2027 годов.

1.12.Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом учреждения, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, условиями оплаты труда, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, проинструктирован под подпись по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности.

1.14.Стороны определяют следующие формы управления МБОУ ООШ № 10 непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

- принятие локальных нормативных актов (общим собранием трудового коллектива с учетом мотивированного мнения профкома, педагогическим советом, Советом) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, договором, локальными нормативными актами.

1.15. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, внедрение прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться эффективной деятельности школы по выполнению муниципального задания, по выполнению требований к результатам работы, повышения культуры, дисциплины труда, принимать меры по повышению профессионального уровня работников МБОУ ООШ № 10.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников.

2.2.3. Обеспечивать повышение квалификации педагогических работников школы не реже чем один раз в три года (ст.47п.5 № 273 ФЗ «Об образовании в РФ»).

2.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету, общему собранию трудового коллектива информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей работы учреждения, о выполнении муниципального задания.

2.2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

2.2.6. Предоставлять профсоюзному комитету, представительному органу, избранному общим собранием трудового коллектива, полную и достоверную информацию, необходимую для заключения договора и контроля его выполнения.

2.2.7. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета, общего собрания трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по договору, а также существующих у работодателя социальных программ (повышение квалификации кадров, охрана труда и т.д.).

2.2.8.Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями.

2.2.9. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.10. Соблюдать условия настоящего договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.11. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.12. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.13. Учитывать мнение профсоюзной организации, общего собрания трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.14. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.15. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет, представительный орган, избранный общим собранием трудового коллектива, обязуется:

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности школы присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем порядка поощрения работников учреждения.
2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей.
2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.
2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.
2.3.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета.
2.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка.
2.3.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, членов профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ). Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
2.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
2.3.9. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления школой, ведению переговоров по совершенствованию обязательств договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей сторонами по трудовому договору.
2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации МБОУ ООШ № 10.
2.3.11. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль соблюдения правил охраны труда.
2.3.12. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.
2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия с работниками и членами их семей.
2.4. Обязательства работников:
2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, исполнять должностную инструкцию в полном объеме, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).
2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.
2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
2.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, соблюдать законодательство об обработке персональных данных.
2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в МБОУ ООШ № 10, педагогическую этику.
2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы МБОУ ООШ № 10 и немедленно сообщать о случившемся работодателю.
2.4.7. Изучать и использовать передовой опыт коллег.
2.4.8. Бережно использовать имущество, эффективно и в соответствии с инструкциями использовать интерактивное и компьютерное оборудование, оргтехнику, учебное оборудование и пособия, инструменты.
2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу.
Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):
- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества.
Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).
2.5. Работодатель имеет право:
2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим договором.
2.5.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим договором порядке.
2.5.5. При поступлении работника в МБОУ ООШ № 10 в соответствии с ст. 65 ТК РФ потребовать у него в обязательном порядке справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в установленном порядке и по форме.
Работодатель при приеме педагогических работников в МБОУ ООШ № 10 неукоснительно соблюдает установленные ограничения к лицам, допускаемым к педагогической и иной трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних, имеющим неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, а также имеющим или имевшим судимость, подвергающимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим обстоятельствам) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст. 331, 351.1. ТК РФ).
2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и договором профсоюзный комитет имеет право.
2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- по реорганизации и ликвидации организации;
- введению организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, договором.
2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.
2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.
2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
2.7. Работник имеет право на:
2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.
2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и договором.
2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории
работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
2.7.7. Повышение квалификации не реже одного раза в пять лет.
2.7.8. Участие в управлении ОО в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, договором, уставом школы, формах.
2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении договора.
2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под подпись. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. При приеме на работу работник обязательно должен быть ознакомлен под подпись с уставом учреждения, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, условиями оплаты труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, проинструктирован под подпись по охране труда и технике безопасности,
пожарной безопасности.

3.3. Форма трудового договора для различных категорий работников разрабатывается непосредственно в МБОУ ООШ № 10. Содержание трудовых договоров, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими федеральными и региональными нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим договором. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего договора, устава и иных локальных актов МБОУ ООШ № 10.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники МБОУ ООШ № 10 помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.6. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору МБОУ ООШ № 10, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

3.7. Работодатель знакомит персонально под подпись педагогических работников и работников дошкольной группы с нагрузкой на новый учебный год.

3.8. Работодатель оформляет трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (ст. 57 ТК РФ).

3.9. Работодатель оформляет изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.10. Работодатель заключает срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.11. Работодатель заключает срочные трудовые договоры:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных работ (до двух месяцев);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

3.12. Работодатель по соглашению сторон может заключать срочные трудовые договоры:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями руководителя;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

3.13. Работодатель обязан выполнять условия заключенного с работником трудового договора.

3.14. Работодатель может изменять трудовой договор с работником (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

подведомственности организации, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренном в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

3.15. Объем нагрузки педагогических работников МБОУ ООШ № 10 определяется исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регламентируется Правительством РФ). Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) может быть уменьшен в течение учебного года только в исключительных случаях, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Увеличение учебной нагрузки возможно только с письменного согласия работника. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в следующем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп продленного дня, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых МБОУ ООШ № 10 является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.16. Об изменениях существенных условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если работник письменно отказался от предложенной работы, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор.

3.17.Работодатель обязан сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме.

3.18. Работодатель принимает меры к разработке совместно с профсоюзным комитетом мероприятий по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объема учебной нагрузки, сокращения рабочих мест.

3.19. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст.ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. Трудовые договоры расторгаются в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.20. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст.82ч.2 ТК РФ). Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

3.21. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя:

3.21.1. В период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением ликвидации учреждения) (ст. 81 ТК РФ);

3.21.2. Беременных женщин (ст. 261 ТК РФ), женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ), одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (ликвидация организации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), 6 (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, появления на рабочем месте в состоянии

МБОУ ООШ № 10 г. Цасучей

алкогольного состояния, совершения по месту работы хищения и т.д.), 7 (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или иные товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя), 8 (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы), 10 (однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей), 11 (представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора) ст. 81 ТК РФ, п. 2 ст. 336 ТК РФ (применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника).

3.21.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

3.22. Работодатель обязуется:

3.22.1. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с законодательством РФ.

3.22.2. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя.

3.22.3. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим договором.

3.22.4. Меры дисциплинарного взыскания применять к работникам строго в соответствии с требованиями ТК РФ. При рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности доказательство вины работника лежит на работодателе и любое отклонение от установленной процедуры и сроков наложения взыскания со стороны работодателя дает основание профкому для его обжалования (ст.192,193,194 ТК РФ).

3.23. Профсоюзный комитет обязуется:

3.23.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.23.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации, трудового коллектива.

3.23.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками — членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.23.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.23.5. Разъяснять работникам их права и обязанности по выполнению трудового договора и должностных обязанностей.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

4.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них по приказу работодателя.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня в количестве 40 часов в неделю, инвалидов I и II группы – 35 часов (ст.91,92 ТК РФ). Для педагогических работников МБОУ ООШ № 10 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (п.6 ст.47 №273 – ФЗ «Об образовании в РФ»).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для учителей 1-9 классов - 18 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, расписанием, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на работников Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами работодателя.

4.3. Для педагогических работников школы и дошкольной группы устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Учителям, по возможности, предоставляется один методический день в неделю.
4.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье). Уборщики служебных помещений работают по 5-дневной рабочей неделе, выходные дни- суббота и воскресенье. Рабочая неделя 40 часов.
4.5. Регламент работы учебно-вспомогательного и технического персонала утверждается директором МБОУ ООШ № 10, является приложением к настоящему договору.
4.7. В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 года № 69, выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.
Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподаватель-
скую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность уроков и перемен устанавливается в МБОУ ООШ № 10 уставом, годовым календарным учебным графиком работы школы в соответствии с требованиями санитарных правил и норм. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, собраний, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся и воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в МБОУ ООШ № 10 в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися и воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не раньше, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом и т.д.). Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению для выполнения должностных обязанностей в полном объеме.
4.8. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.
4.9. Работодатель может привлекать работников к работе (по его трудовой функции) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета. Данный перечень является приложением к настоящему договору. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного

каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. В качестве компенсации за работу во внеурочное время работникам предоставляется дополнительный отпуск. Для работников МБОУ ООШ № 10, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:
1. Директор
2. Заместитель директора по учебно- воспитательной работе
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
4.10. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков, факультативов и объединений дополнительного образования детей. Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, по возможности, без перерывов между занятиями. Работники дошкольной группы в соответствии с определенной нагрузкой.
4.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профсоюзного органа и по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ч. 5. ст. 113 ТК РФ.
4.12. Привлечение педагогических работников МБОУ ООШ № 10 к выполнению работы, не предусмотренной уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя на условиях, оговоренных в дополнительном договоре (соглашении) между работником и работодателем.
4.13. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ ООШ № 10. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором школы.
4.14. Для педагогических и других работников МБОУ ООШ № 10 на период каникул, не совпадающий с их очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.
4.15. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
4.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников МБОУ ООШ № 10. В такие периоды учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах установленной им учебной нагрузки, рабочего времени.
4.17. Привлечение педагогических работников в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может быть с письменного согласия работника.
4.18. По соглашению, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена и он продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
4.19. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.
Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

МБОУ ООШ № 10 п. Чебаркуль

5.1. Время перерыва для отдыха и питания для работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ. Обеденный перерыв сторожей не регламентируется (принимают пищу на рабочем месте).
5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, работникам дошкольной группы возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, воспитанниками в т.ч. в течение перерыва между занятиями (перемен).
5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическому работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 56 календарных дней.
Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней
(ст.23 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника
по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБОУ ООШ № 10. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. 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.
Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем (ст. 122 ТК РФ).
Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.
5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в т.ч. при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).
5.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.7. Работникам при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
5.8. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника это работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.
5.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по письменному согласию работника в случаях ст.124, 125 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей
этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
5.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

МБОУ ООШ № 10 г. Шебаркуль

5.11. В соответствии с законодательством работодатель обязуется:
5.11.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляемый дополнительный отпуск увеличивать не менее чем на 3 календарных дня при наличии переработки (ст.119 ТК РФ). Вести учет времени переработанного работниками за пределами основного рабочего времени.
Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
5.11.2. Педагогическим работникам предоставлять по их желанию не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Уставом школы.
5.11.3. 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.
5.11.4. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми - до 14 календарных дней;
- в других случаях предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.
5.11.5. Предоставлять педагогам дополнительные дни отдыха (отгулы) за проведение мероприятий с обучающимися, в том числе за участие в проведении предметных олимпиад школьников муниципального и регионального уровней, конкурсов для обучающихся муниципального и регионального уровней, в воскресное время (по предварительному согласованию с работодателем) согласно отработанному времени. Отгулы, как правило, предоставляются в каникулярное время по письменному заявлению работника. По уважительной причине отгулы могут предоставляться и в другое время по решению работодателя.
5.11.6. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.
5.11.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.
5.12. Профсоюзный комитет обязуется:
- разъяснять работникам необходимость ведения здорового образа жизни;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем и работником законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков, графиков работы на каникулах;
- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников — членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;
- организовывать мероприятия отдыха для работников

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:
6.1.1. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 10 производится в соответствии с Положением об оплате труда работников школы, разрабатываемым на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Чебаркульского городского округа, и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда. Положение об оплате труда работников школы принимается на общем собрании трудового коллектива школы, подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом директора

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

школы. Положение об оплате труда работников МБОУ ООШ № 10 размещается в доступном для всех работников школы месте, в том числе на официальном сайте организации в сети Интернет.
6.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме посредством банковских зарплатных карт:
за 1 половину - 25 числа текущего месяца,
за 2 половину - 10 числа месяца следующего за отработанным.
При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производится накануне этого дня.
6.1.3. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены
правовыми актами администрации и иными локальными актами»
6.1.4.Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ**.**
6.1.5. Заработная плата работников МБОУ ООШ № 10 состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются ОО самостоятельно в пределах имеющихся средств в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ № 10, которое согласовывается с первичной профсоюзной организацией. Установленные выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
6.1.6. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
6.1.7. Выплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
6.1.8. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск и т.д.) производится доплата за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы. При этом учет замещенных уроков ведется в специальном журнале ответственным работником, который ежемесячно представляет директору МБОУ ООШ № 10 информацию (ходатайство) о количестве замещенных часов для оплаты. Оплата производится по приказу директора МБОУ ООШ № 10.
6.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.
6.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.
6.1.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки). Простой по вине работника не оплачивается.
6.1.12. В случае не проведения занятий и плановых мероприятий по вине работника оплата за данные часы не производится. Работникам запрещается переносить учебные занятия и (или) мероприятия на другие сроки без согласования с администрацией.
6.1.13.За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере.
6.1.14. Работники уведомляются персонально в письменной форме под подпись об изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца.

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

6.1.15. На учителей, воспитателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной, в этом же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
6.1.16. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130,144 ТК РФ).
6.1.17. Отмена выплаты, назначенной работнику, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, может быть только одновременно с отменой данного поручения о её выполнении, о чём работник предупреждается в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня (ст.60 ТК РФ).
6.2. Профсоюзный комитет обязуется:
6.2.1. Содействовать эффективному использованию фонда оплаты труда учреждения, использовать систему оплаты труда для поощрения добросовестных работников.
6.2.2. Осуществлять контроль реализации прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.
6.2.3. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.
6.2.4. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.
6.2.5. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.
6.2.6. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МБОУ ООШ № 10 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и приняли на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125 - ФЗ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 12.01.1996 № 10 – ФЗ.
7.2. Работодатель обязуется:
7.2.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направление своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.
7.2.2. Проводить не реже чем один раз в пять лет специальную оценку рабочих мест работников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, предусматривать в бюджетной смете МБОУ ООШ № 10 данные расходы.
7.2.3. Обеспечить право работников МБОУ ООШ № 10 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.
7.2.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками, обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников МБОУ ООШ № 10 по охране труда .
7.2.5. Обеспечивать наличие в МБОУ ООШ № 10 нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.
7.2.6. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
7.2.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
7.2.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации:

МБОУ ООШ № 10 г. Невинномысск

- Перечень работ с тяжелыми или вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на выплаты компенсационного характера, разрабатывается по итогам аттестации рабочих мест комиссией по охране труда.
- Список работников МБОУ ООШ № 10, которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляется комиссией по охране труда на начало учебного года.
7.2.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
7.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).
7.2.11. Работодатель обязуется по своей инициативе и (или) инициативе работников создать в МБОУ ООШ № 10 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители первичной профсоюзной организации. Обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.
7.2.12. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.
7.2.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.
7.2.14. Организовать и обеспечить прохождение за счет средств работодателя проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.212, ст. 213 ТК РФ). Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе. Отказ работника от прохождения медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины.
7.2.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
7.2.16. Один раз в год информировать коллектив МБОУ ООШ № 10 о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
7.2.17. Использовать возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
7.2.18.Содействовать деятельности внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) труда, уполномоченных (доверенных) лиц вышестоящих профсоюзных организаций при выполнении ими функций общественного контроля соблюдения норм охраны труда и технике безопасности в учреждении.
7.2.19. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
7.3. Профком обязуется:
7.3.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
7.3.2.Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах.
7.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в МБОУ ООШ № 10 по вопросам безопасности и охраны труда (ежегодная приемка организаций образования к новому учебному году).
7.3.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.
7.3.5. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации МБОУ ООШ № 10 по обеспечению прав работников на охрану труда, выполнение работниками требований техники безопасности.
7.3.6. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников.
7.3.7.Содействовать выполнению мероприятий, предусмотренных коллективным договором школы.

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

7.3.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения за счет профсоюзных средств, проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
7.3.9. Контролировать посещение работниками педсоветов, собраний трудового коллектива, учебы по ТБ и ГО, а также совещаний по вопросам, касающимся их функциональных обязанностей.
7.4. Работник МБОУ ООШ № 10 обязан:
7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда.
7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
7.4.3. Проходить в обязательном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).
7.4.5. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБОУ ООШ № 10, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Раздел 8.
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст.261 ТК РФ.
8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст.
336 ТК РФ).
8.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:
8.3.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.
8.3.2. Без согласия работника не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга детей до 14 лет, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи (ст.
259 ТК РФ).
8.3.3. Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в порядке, установленном действующим законодательством.
8.3.4. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
8.4. Профсоюзный комитет обязуется:
8.4.1. Вести разъяснительную работу с женщинами по их правам в период беременности и воспитания детей.
8.4.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173 - 177 ТК РФ).
8.4.3. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.
8.4.4. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 ТК РФ).
8.4.5. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.
8.4.6. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

МБОУ ООШ № 10 г. Невинномысск

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

9.1 Стороны договора пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд МБОУ ООШ № 10.

9.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года за счет средств учреждения согласно п.2ст.47 № 273 – ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в РФ».

9.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.2.4. Содействовать аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.2.5. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим договором (ст. 173-177 ТК РФ).

9.3. Педагогический работник обязуется:

9.3.1. Проходить обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет, добровольно проходить аттестацию на первую или высшую квалификационные категории.

9.3.2. Повышать свою квалификацию не реже 1 раза в 3 года, а также повышать свой профессиональный уровень через работу в городских, методических объединениях, принимать участие в работе методических объединений МБОУ ООШ № 10, заниматься самообразованием.

9.4. Профсоюз содействует повышению квалификации каждым работником, поощряя тех, кто активно повышает свою квалификацию.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.1.3. Обеспечивать в МБОУ ООШ № 10 персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль своевременности перечисления страховых взносов.

10.2.3. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих.

10.2.4. Контролировать сохранность документов, дающих право работникам
на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

11.1.Стороны исходят из того, что в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Челябинской области:

11.1.1.Педагогические работники пользуются правом на досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей (Федеральный закон от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

11.1.2. Педагогические работники имеют иные трудовые права и социальные гарантии, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.
11.1.3. Педагогическим работникам, направленным на курсы повышения квалификации и переподготовку, в соответствии со ст. 187 ТК РФ сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, а также производится оплата по основному месту работы командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
11.2.Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, ЕГЭ в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения экзаменов, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
11.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам за счёт доходов от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ № 10.
11.4. Профсоюзный комитет:
11.4.1. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, юбилея, при серьезных материальных затруднениях, на новогодние подарки и т.д.
11.4.2. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации (согласно плану мероприятий).

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета, работников в коллегиальные органы управления учреждением.
12.2. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
12.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам. В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд.
Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.
12.4. В целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.
12.5. Профком обязуется:
12.5.1. Представлять и защищать права и интересы профсоюза и работника, уполномочившего профком выступать от его имени, по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
12.5.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и работником трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
12.5.3. Направлять учредителю МБОУ ООШ № 10 заявление о нарушении руководителем школы законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
12.5.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.
12.5.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.
12.5.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности выплаты зарплаты, предоставления работникам отпусков и их оплаты.
12.5.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по охране труда и других.
12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:
- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 13.
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10 – ФЗ и другими законодательными актами.
13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов
- указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом.

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).
13.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профорганизации в создаваемых совместных комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.
13.5. Работодатель принимает решения, касающиеся изменений условий оплаты труда, выплаты компенсаций по согласованию с профкомом.
13.6. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.
13.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по охране труда, социальному страхованию и других.
13.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- изменение существенных условий труда (ч. 5,7 ст. 74 ТК РФ);
- установление систем оплаты труда (ч. 5 ст.144 ТК РФ);

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль

- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- порядок расследования несчастных случаев (ч. 8 ст.229.2 ТК РФ).
13.9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
13.9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим договором.
13.9.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленным законодательством прав (ст. 370 ТК РФ Ч.Ч. 3-5, П. 5 СТ. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.).
13.9.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 ч. 7, 8 ТК РФ, СТ. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
13.9.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
13.9.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются МБОУ ООШ № 10.
13.9.6. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.
13.9.7. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов в случаях краткосрочной
профсоюзной учебы — оплату времени участия в указанных мероприятиях из расчёта средней заработной платы.
13.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
13.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.
13.12. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных
выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
13.13. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль выполнения договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного договора, соответствующими органами по труду.
Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие договора в одностороннем порядке.
14.2. Стороны обязуются:
- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

- Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения договора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший договор, для контроля его выполнения проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения договора и бесплатно получает ее.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 календарных года, вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБОУ ООШ № 10.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) школы договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности школы договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора. При ликвидации школы договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и оформляются в письменном виде (ст. 44 ТК РФ).

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. (40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

15.5. Переговоры по заключению нового договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

15.6. Неотъемлемой частью договора являются Приложения к нему.

15.7. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего договора направить его в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания договора довести его содержание до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним до их приема на работу.

15.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании трудового коллектива «23» декабря 2022 года, протокол № 2.

Коллективный договор подписан в 2-х экземплярах для каждой стороны.

Работодатель,	От трудового коллектива
директор МБОУ ООШ №10	МБОУ ООШ № 10
_____ Е.А. Кривоносова	_____И.В.Лягинова
«23» декабря 2022 года	«23» декабря 2022 года

МБОУ ООШ № 10 г. Чебаркуль