

Представитель работодателя -
директор учреждения



Г.В. Кузнецова
(инициалы фамилии)

"10" февраля 20 17 г.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В. Плеханова
(инициалы фамилии)

"15" февраля 20 17 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением отдельных предметов №3»
на 2017-2020 годы



г. Ханты-Мансийск

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» (далее также – Школа).

1.2. Договор заключён в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее также – ТК РФ), иных законодательных и нормативных правовых актов с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» Кузнецовой Галины Владимировны, действующего на основании Устава Школы.

Работники Школы, в лице их представителя – председателя Профсоюза Плехановой Елены Владимировны (далее также - Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзной организации МБОУ СОШ №3.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статья 30 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

Раздел 2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Договора.

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Договором обязательства и договорённости.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Школы, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально-значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой Стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Школы.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов Сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в коллективе работников Школы.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников Школы, системе оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников Школы и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. Обеспечивает учёт мнения Профсоюза при:

а) установлении, либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

б) подготовке предложений по изменению типа Школы, в том числе на автономное.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Способствует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, укреплению трудовой

дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнёрства, разъясняет работникам Школы положения Договора.

2.3.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников Школы – членов Профсоюза в муниципальных и других органах за счёт средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль по выполнению Работодателем норм трудового права.

2.3.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.6. Содействует предотвращению в Школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включённых в настоящий Договор.

2.3.7. Осуществляет контроль правильности расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.3.8. Осуществляет контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников Школы, по своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников Школы.

2.3.9. Направляет Учредителю Школы заявление о нарушении директором Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 ТК РФ).

2.3.10. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль по своевременному назначению и выплате работникам Школы пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.11. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Школы.

2.3.12. Осуществляет контроль правильности и своевременности предоставления работникам Школы отпусков и их оплаты.

2.3.13. Осуществляет контроль по обеспечению Работодателем индивидуального персонифицированного учёта работников Школы в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников Школы.

2.3.14. Организует работу с членами Профсоюза, согласно планов и положений городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.3.15. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

2.4. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Школы принимаются совместно с Профсоюзом.

Раздел 3. Обеспечение занятости работников.

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором и настоящим Договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы и трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую Трудовым договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

3.1.2. Работодатель обязуется:

3.1.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.1.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

3.1.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включаются условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

3.1.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать по соглашению сторон в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.1.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений настоящего Договора.

3.1.2.6. Выполнять условия заключённого трудового договора.

3.1.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

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

3.1.2.8. Применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

3.1.2.9. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

3.1.2.10. Ставить в известность Профсоюз о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.1.2.11. Сообщать Профсоюзу 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 пунктом 2 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 50% и более работников.

3.1.2.12. Уведомление Профсоюза в соответствии с частью 1 статьи 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Школы работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 Трудового кодекса РФ, предпочтение на оставление на работе имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие более длительный стаж работы в Школе;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами (в связи с педагогической деятельностью);
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.1.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюза.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с председателем Профсоюза (его заместителями), не освобождёнными от основной работы, а также с председателем Профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия Профсоюза.

3.1.2.15. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (статья 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 статьи 77 ТК РФ);

- неизбрание на должность (пункт 3 статьи 83 ТК РФ).

3.1.2.16. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 180, 318 ТК РФ).

3.1.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.2.18. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.1.2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры или программам подготовки кадров высшей квалификации и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам, осваивающим в порядке, предусмотренном статьями 173 – 177 ТК РФ.

3.1.2.20. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы, по направлению Школы или органов управления образованием).

3.1.2.21. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Школы, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профсоюза.

3.1.2.22. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трёх лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

3.1.2.23. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.3. Профсоюз обязуется:

3.1.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.1.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Школе и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюза.

3.1.3.3. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

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

3.1.3.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Школы, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Школы.

3.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

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

Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. Заработную плату выплачивать по заявлению работника перечислением на его лицевой счет в банке за счет работодателя не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни,

сверхурочную работу и в других случаях, устанавливая с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза (статья 372 ТК РФ).

4.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.1.5. Труд сторожей оплачивать повременно на основе тарифных ставок.

4.1.6. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 20 процентов тарифной ставки за работу в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.7. При выполнении работ с вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 4-12 процентов тарифной ставки (оклада) по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

4.1.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.1.10. За преподавательскую работу, выполненную сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, дополнительная оплата производится по тарификационному списку, утвержденному приказом директора на учебный год.

4.1.11. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников Школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

4.1.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине администрации оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от администрации и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 ТК РФ).

4.1.14. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.1.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации независимо от вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.1.16. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.1.17. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» г. Ханты-Мансийска за счет средств бюджетного финансирования.

4.2. В области нормирования труда Стороны договорились, что пересмотр норм труда может производиться только по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.3. Гарантии и компенсации.

4.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 300 рублей.

4.3.2. Работникам, успешно обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырёх месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получения образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность и обратно (статья 173 ТК РФ).

4.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Школы либо сокращением численности или штата работников Школы увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.4. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников при участии Профсоюза. Своевременно уточнять тарификацию

работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

4.3.5. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) в соответствии с разработанным и согласованным с Профсоюзом Положением о распределении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» г. Ханты-Мансийска.

4.3.6. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начислений и удержаний заработной платы.

4.3.7. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам сотрудников оформлять приказом. За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев применяется почасовая оплата труда педагогических работников. Если замещение продолжается более двух месяцев, то оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки как при тарификации.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени Школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с Профсоюзом, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Начало работы Школы – 7.30.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормируемая продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.4. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю. Для работников бухгалтерии, менеджера (контрактного управляющего), отдела кадров и секретаря, делопроизводителя пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общим выходным днём является воскресенье.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учётом мнения Профсоюза.

5.7. Учебная нагрузка педагогического работника Школы оговаривается в трудовом договоре.

В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен в приказе директора Школы при приеме на работу.

Работа, с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работникам).

5.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация Школы обязана в письменной форме предложить ему имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (пункт 7 статьи 77 ТК РФ).

5.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в Школе на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией Школы с учетом мнения Профсоюза до

ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки.

5.11. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора Школы с учетом мнения Профсоюза (статья 372 ТК РФ).

5.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте 5.8 – 5.9 настоящего Договора.

5.13. Рабочее время педагогических работников в Школе в период учебных занятий определяется расписанием уроков и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией Школы с учетом мнения Профсоюза, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдением санитарно-гигиенических норм.

Педагогическим работникам, имеющим нагрузку меньше 18 часов, если это, возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.14. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность урока 40 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.15. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается директором Школы с учетом мнения Профсоюза.

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Школы.

Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются администрацией Школы по письменному заявлению работника.

5.17. Администрация Школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц с учетом мнения Профсоюза, утверждается директором Школы и вывешивается на видном месте.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.18. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией Школы к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы)), определённой им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные статьей 157 ТК РФ.

В каникулярное время прочие специалисты, служащие, рабочие - работают согласно занимаемых должностей и своих должностных инструкций, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.20. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией Школы с учетом мнения Профсоюза.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись. График отпусков обязателен как для администрации Школы, так и для работника.

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

5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: основной – 56 календарных дней, дополнительный – 16 календарных дней (за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, статья 321 ТК РФ).

Прочим специалистам, служащим, рабочим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: основной 28 календарных дней, дополнительный – 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, статья 321 ТК РФ).

Отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен администрацией Школы по письменному заявлению работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Школы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и администрацией Школы переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Школы, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.23. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Школе, за второй и последующие годы работы – в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.24. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определённых по согласованию с Профсоюзом.

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

5.26. По соглашению между работником и администрацией Школы ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

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.

5.27. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в Школе.

5.28. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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 этот работник

имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.29. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам – до 14 календарных дней ежегодно;
- инвалидам I, II и III группы – до 60 календарных дней ежегодно;
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней ежегодно (статья 263 ТК РФ);
- при переезде на новое место жительства – 2 календарных дня;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок, согласно медицинскому заключению;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, сестры, братья) – до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);
- в связи с регистрацией брака работника – до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);
- в связи с рождением ребенка – до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);
- в связи с регистрацией брака детей – 3 календарных дня.

5.30. Педагогическим работникам Школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (статья 335 ТК РФ).

5.31. Работникам, проработавшим без больничного листа в течение учебного года, предоставляется к отпуску 3 дня без сохранения заработной платы.

5.32. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков Школы;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- 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.

5.33. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

Раздел 6. Охрана труда.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда рабочих мест в Школе.

6.1.3. Для всех поступающих на работу, а также переведённых на другую работу лиц проводить обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты (приложение 1), а также моющие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение 2).

6.1.5. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.6. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.7. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

6.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Школы.

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

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В Школе создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

7.1. Создавать специальную комиссию по каждому несчастному случаю на производстве в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев на производстве.

7.2. За счет экономии фонда заработной платы возможно единовременное (разовое) премирование работников к юбилейным и праздничным датам, за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в организацию работ по реализации проектов Школы. Порядок и условия премирования закрепляются Положением о премировании.

7.3. Компенсировать приглашенным специалистам, молодым специалистам, специалистам остро дефицитных специальностей затраты на проживание в ведомственных общежитиях, в арендованных квартирах в размере 50 %, но не свыше 10 000 рублей в месяц.

7.4. Единовременное вознаграждение неработающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65 и каждые последующие 5 лет, отработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет и уволившимся из учреждений подведомственных Департаменту образования в связи с выходом на пенсию в размере 11 500,00 рублей. Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры, проживающие в г. Ханты-Мансийске.

7.5. Единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, проработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет.

7.6. Оказывать работнику материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей.

7.7. Оказывать близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

7.8. Компенсировать работникам затраты на проезд на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), согласно представленным билетам.

7.9. Компенсировать материальный ущерб в случае стихийного бедствия (затопления, пожар и пр.) в размере до 25 000 рублей при наличии справки об ущербе соответствующего уполномоченного органа.

7.10. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

работникам, имеющим стаж работы не менее 15 лет в муниципальных образовательных организациях города Ханты-Мансийска при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости.

7.11. Работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет средств работодателя компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года №982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска» (с изменениями и дополнениями). Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении.

7.12. Единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам - выпускникам учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, состоящим на момент выпуска в трудовых отношениях с образовательным учреждением, либо вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением после получения диплома (иного документа), а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии, при условии поступления на работу по профилю полученного образования, в размере 2-х месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности. К единовременной выплате молодым специалистам применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.13. Частичное возмещение за санаторно-курортное лечение работника, а также его детей, один раз в 2 года в размере 10 000 рублей на каждого.

7.14. Компенсация стоматологических услуг, работникам, работающим по основному месту работы до 10 000 рублей 1 раз в два года.

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Права Профсоюза определяются Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Деятельность Профсоюза осуществляется в соответствии с его Уставом.

8.2. Профсоюз проводит мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по настоящему Договору;
- заседание Профсоюза;
- заседание комиссий Профсоюза;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

8.3.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию о деятельности Школы для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

8.3.3. Предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Школы. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.3.4. Освобождать от работы с сохранением заработной платы членов первичной профсоюзной организации, выбранных в состав Профсоюза, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, на время краткосрочной профсоюзной учёбы и т.д.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором.

9.2. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

9.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с главой 60 ТК РФ.

9.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профсоюз о перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Школы.

9.9. Работодатель или его представитель доводит текст настоящего Договора до сведения всех:

- работников Школы в течение 5 дней после его подписания;
- вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

9.11. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.12. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

9.13. Для подведения итогов выполнения Договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

9.14. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

9.15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Договору и принимаются по согласованию с Профсоюзом.

9.16. Настоящий Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы, реорганизации Школы в форме преобразования.

9.17. При реорганизации Школы (слиянии, присоединении, разделении, выделении) настоящий Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

9.18. При смене формы собственности Школы Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

9.19. При ликвидации Школы Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

9.21. Стороны по договорённости имеют право продлить действие Договора на срок не более трёх лет.

Данный Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников Школы и не ограничивает права Работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

9.22. В соответствии с действующим законодательством Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, другие противоправные действия (бездействия).

Перечень профессий и должностей, обеспечивающихся бесплатной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты

№	Наименование должностей и профессий	Перечень СИЗ, которые должны быть выделены	Нормы выдачи на год	Регламентирующие документы
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1 пара 2 пары	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. N 541н
2.	Лаборант	При занятости в химических лабораториях: Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 дежурный дежурный до износа	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
3	Учитель технологии	Халат х/б Берет Рукавицы комбинирован. Очки защитные	1 1 2 пары До износа	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
4.	Библиотекарь	Халат х/б	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
5.	Гардеробщик	Халат х/б	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
6.	Дворник	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинирован. Зимой: куртка утепляющая, валенки, галoши на валенки. Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 на 3г. 1 на 2г. 1 на 3 г.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Респиратор	1 на 9 мес. 4 пары 1 пара до износа 1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н

**Перечень профессий и видов работ, дающих право на получение
бесплатного моющего и обезвреживающего средства**

№	Перечень работ и профессий	Норма выдачи	Количество работников
1	Уборщик служебных помещений	200 гр. туалетного мыла или 250 гр. жидкого мыла с дозатором	В соответствии со штатным расписанием
2	Дворник	200 гр. туалетного мыла или 250 гр. жидкого мыла с дозатором	В соответствии со штатным расписанием
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	200 гр. туалетного мыла или 250 гр. жидкого мыла с дозатором	В соответствии со штатным расписанием