

ОГЛАВЛЕНИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1	Общие положения	3
2	Социальное партнерство. Права, обязанности и ответственность сторон	3
3	Трудовые отношения	5
4	Профессиональная подготовка и переподготовка	7
5	Рабочее время и время отдыха	8
6	Нормирование и оплата труда	11
7	Социальные гарантии, льготы, компенсации	12
8	Обеспечение условий охраны труда	15
9	Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	16
10	Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений.	18
11	Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора	18
12	Заключительные положения	19

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем.
Приложение №2	Продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков, предоставляемых работникам
Приложение №3	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
Приложение №4	Перечень профессий и должностей, которым производятся доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации *в редакции 30 декабря 2008 г. № 309-ФЗ и 313-ФЗ, от 7 мая 2009 г. №80-ФЗ*

МКОУ «СОШ №19» - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №19 имени Л.А. Попугаевой»

Профком – профсоюзный комитет, выборный орган общественной самодеятельности, уполномоченные представители трудового коллектива школы (*Закон РФ №90-ФЗ от 30.06.2006*)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключается между Работниками МКОУ «СОШ №19», в лице уполномоченных представителей трудового коллектива, и Работодателем, в лице директора, в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Коллективный договор заключен между сторонами на период 2013-2016 годы и вступает в силу с момента утверждения его общим собранием трудового коллектива и подписания уполномоченными представителями сторон.

1.3. Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора МКОУ «СОШ №19» (далее - Работодатель);
- Уполномоченные представители трудового коллектива МКОУ «СОШ №19» (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников образовательного учреждения.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Коллективный договор общеобразовательного учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством.

1.5.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5.3. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора, доводятся до сведения Работодателя и Работников учреждения.

1.5.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемнику и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.5.5. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.6. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 01 марта 2016 года.

1.6. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 01 декабря 2012 года.

1.7. Договор открыт для присоединения к нему Работников, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.8. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

2. Социальное партнерство. Права, обязанности и ответственность сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие общеобразовательного учреждения и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профком договорились:

2.1.1. осуществлять согласованную политику по реализации федеральных и республиканских программ развития образования, республиканских законов и иных правовых актов, направленных на развитие образования детей и социальную защиту Работников образования и обучающихся.

2.1.2. Совместными усилиями способствовать реализации в полной мере приоритетных национальных образовательных проектов.

2.1.3. Постоянно анализировать социально-экономическое положение Работников учреждения, активно взаимодействовать с Мирнинским комитетом Профсоюза работников образования, органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности Работников.

2.1.4. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий Работников учреждения.

2.1.5. Совместно добиваться решения вопросов санаторно-курортного оздоровления Работников учреждения.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Принимает оперативные меры по своевременной выплате Работникам учреждения заработной платы, денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию и возмещению расходов по оплате коммунальных услуг педагогическим Работникам.

2.2.2. Гарантирует, что выплата заработной платы производится в денежной форме путём перевода на пластиковую карту Работника.

2.2.3. Учитывает мнение Работников по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образования в общеобразовательном учреждении.

2.2.4. Предоставляет Профкому по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований ст. 88 Трудового Кодекса РФ:

- о выплате заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат Работникам учреждения;
- о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы, коммунальным льготам, книгоизданию, показателям по условиям и охране труда;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников;
- о состоянии материальной базы учреждения.

2.2.5. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профкома в работе аттестационной комиссии общеобразовательного учреждения.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям Профкома принимать участие в совещаниях, работе комиссий и других мероприятиях.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников учреждения.

2.3.2. Оказывает Работникам общеобразовательного учреждения помощь в вопросах применения трудового права, законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Нацеливает работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников и обучающихся учреждения.

3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются действующим законодательством о труде, настоящим Договором;

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и ГК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор с Работниками учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома, или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

3.1.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу, должностная инструкция предъявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ).

3.1.4. Изменение условий трудового договора между Работодателем и Работником может быть произведено только по согласию Работника в письменной форме. Любое изменение условий трудового договора, связанное с расширением должностных функций оформляется дополнительным соглашением.

3.1.5. С руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается учредителем на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом учреждения или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором.

3.1.6. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с настоящим Договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами учреждения, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.1.7. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны совместно:

3.2.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

3.2.2. Принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников.

3.3. Договорились о сохранении льгот за Работниками, лишившимся работы в связи с сокращением штата или численности, ликвидацией учреждения на период трудоустройства, но не более 3 месяцев (ст. 318 ТК РФ).

3.4. Подтверждают, что в период действия Договора будут действовать следующие положения:

3.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

3.4.2. Основными критериями массового высвобождения Работников являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата Работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- ликвидация учреждения независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев;

3.4.3. При сокращении численности или штата Работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией учреждения и Профкомом.

3.4.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на рабочее место имеет работник с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- лицам предпенсионного возраста (не более двух лет до пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденному от основной работы председателю Профкома;
- молодым специалистам, имеющим стаж работы до трех лет.

3.4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком предупреждается Работодателем об этом письменно не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического письменного ознакомления работника с предупреждением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- сохраняется средний месячный заработок в течение трех месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктами 3, 5-8, 10 и 11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора (в т. ч. срочного) по инициативе Работодателя с беременными женщинами производится согласно ст. 261 ТК РФ.

3.4.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.4.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.4.9. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено трудовым договором.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

3.4.10. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям п.п. 2, 3, 5, под. а, в, д п.6, 8, 10 ст. 81 ТК РФ – производится по согласованию с профсоюзной организацией.

3.4.11. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение, Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

3.4.12. В случае получения согласия Профкома на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1. Работодатель ежегодно с учетом мнения Профкома составляет списки и определяет формы повышения квалификации Работников.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Повышать квалификацию педагогических Работников, в пределах средств, выделенных учреждению на эти цели, не реже чем один раз в пять лет.

4.2.2. Всемерно способствовать инициативе Работников учреждения в повышении квалификации через дистанционные формы обучения, бесплатно предоставлять для этого имеющиеся технические и информационные ресурсы.

4.2.3. Реализовывать право Работников на повышение квалификации путём дополнительного соглашения между Работником и Работодателем (ст. 197 ТК РФ).

4.2.4. 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, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст.187 ТК РФ.

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

4.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. В соответствии с законодательством для Работников (женщин) образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для мужчин образовательного учреждения – 40 часов в неделю. Для педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Рабочее время и время отдыха работников образовательного учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и учебным расписанием, «Положением об особенностях режима рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (Приложение к Приказу Министерства образования и науки № 69 от 27.03.2006 г.).

5.1.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем до ухода Работников в ежегодный оплачиваемый отпуск. Окончательное утверждение нагрузки педагогов производится до 5 сентября при тарификации с учетом фактического количества классов-комплектов.

5.1.3. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

5.1.4. Расписание уроков в учреждении утверждается директором с обязательным согласованием с органами Роспотребнадзора. По возможности педагогическим работникам выделяется свободный день для методической подготовки.

5.1.5. Общим выходным днём является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных Работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома, по письменному приказу директора учреждения и оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему могут быть предоставлены два других дня отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день не оплачивается, а дни отдыха подлежат к оплате в одинарном размере каждый.

5.1.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для Работников учреждения. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

5.1.7. Всем Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

Отпуск за первый год работы может предоставляться Работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном учреждении. До истечения 6 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе Работника предоставляется согласно действующему законодательству.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью – 24 календарных дня. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется отдельным категориям Работников согласно Приложению №2. Дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Полное или частичное соединение отпусков допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы и дополнительного отпуска, необходимого для проезда к месту использования отпуска и обратно. Недоиспользованная часть оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.

При увольнении Работника, не использовавшего ежегодные отпуска, по его заявлению отпуск предоставляется за отработанное время с последующим увольнением, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий.

По письменному заявлению Работника Работодатель может предоставить, помимо предусмотренных действующим законодательством РФ случаев, отпуск без сохранения заработной платы сроком (ст. 128 ТК РФ):

- **до трёх календарных дней в течение года**
 - Работникам, в случае болезни, без предъявления медицинского документа.
 - Регистрации брака детей.
 - Проводов детей в армию.
 - Смерти близких родственников.
 - На дорогу в отпуск и обратно.
- **до пяти календарных дней** в случаях:
 - регистрации брака работника.
 - **до 14 календарных дней в году:**
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
 - работнику, имеющему двух 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;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.
 - **до 30 календарных дней в году:**
 - работникам, совмещающим работу с получением второго высшего образования;
 - в случае особых семейных обстоятельств Работника, с согласия Работодателя.
 - **до 60 календарных дней** в году работающим инвалидам.

При наличии у Работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска.

5.1.8. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, продлен или перенесен на другой год в соответствии с ТК РФ (ст. 125, 124 ТК РФ).

5.1.9. Досрочный отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника и в исключительных случаях (ст. 125 ТК РФ). При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон при суммировании отпусков денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней за каждый год отпуска, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (Ст. 126 ТК РФ).

5.1.10. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.1.11. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности; 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 учреждения.

Отпуск по письменному заявлению Работника Работодатель обязан перенести на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден письменно о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.1.12. Педагогические Работники образовательного учреждения имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления такого определяются Положением, утвержденным Учредителем образовательного учреждения.

5.1.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством (Приложение №1)

5.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.(Приложение №1)

5.1.15. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.1.16. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

5.1.17. Оплата труда педагогических работников учреждения, не проводящих учебных занятий в связи с карантином или по метеорологическим условиям и не привлекаемых в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, производится в соответствии со статьей 157 ТК в размере не менее двух третей средней заработной платы, как за время простоя, происшедшего не по их вине.

За педагогическими работниками, проводящими в этот период учебные занятия в меньшем объеме, чем это предусмотрено учебным планом или не проводящими учебных занятий, но в обоих случаях привлекаемыми, в период простоя к другой работе (учебно-воспитательной, методической или организационной) в объеме той нагрузки, которая установлена им в течение учебного года сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Совместителям за не проведенные уроки по выше указанным причинам оплата не производится.

5.1.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Нормирование и оплата труда

6.1. В целях повышения социального статуса Работника учреждения, престижа профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

6.1.1. Повышению уровня оплаты труда Работников учреждения, включая доплаты за ученые степени, нагрудные знаки, государственные награды, звания, руководство МО, разработку инновационных образовательных продуктов, работу в качестве экспертов, сложность, напряжённость и высокое качество труда, создание положительного имиджа учреждения.

6.2. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда Работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются «Положением об оплате труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №19 им. Л.А. Попугаевой»

6.2.1. Оклады Работников учреждений образования устанавливаются в соответствии с ТК РФ, иными законодательными актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

6.2.2. Оплата труда Работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Республики Саха, решениями муниципальных органов власти.

6.2.3. Доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда устанавливаются в повышенном размере по сравнению с тарифными согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утвержденным приказами Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.92г. № 611), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест Работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.2.4. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы два раза в месяц. Дни выдачи заработной платы устанавливаются графиком ФКУ по Мирнинскому району 05 и 20 числа каждого месяца.

В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику.

6.2.5. Время приостановления работником работы, ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ). В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6.2.6. При нарушении (по вине Работодателя) установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность предусмотренную ст. 236 ТК РФ.

6.2.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Согласовывать порядок совместных действий по улучшению условий труда работников.

6.3.2. Добиваться принятия мер по повышению размеров заработной платы работников.

6.3.3. Учителям и педагогам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, для исчисления стажа для получения льготной пенсии, гарантируется догрузка их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам.
- Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации.

6.3.4. Устанавливать размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера для работников по согласованию с профсоюзным комитетом. Размеры доплат и надбавок определять на основании Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда работников МКОУ «СОШ №19 им. Л.А. Попугаевой», утверждённого решением Управляющего Совета (в последней редакции от 26.02.2010 года)

6.3.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.3.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника 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 представительного органа работников.

6.3.7. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ. По их письменному запросу информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

6.3.8. Стороны договорились способствовать созданию в учреждении комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.3.9. Стороны договорились, что экономия средств фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда, оказание материальной помощи работникам.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Педагогическим работникам, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим причинам.

7.1.2. Педагогам, проживающим в городской местности льготы по оплате жилья и коммунальных услуг предоставляются в соответствии с Законом РС (Я) «Об учителе»:

- Предоставление учителям, а также учителям, вышедшим на пенсию, включая несовершеннолетних членов их семей, льгот по оплате жилой площади, отопления и освещения согласно действующим нормам:

(абз. в ред. Закона РС(Я) от 28.04.2002 12-3 N 351-II)

а) в городах республиканского подчинения - пятьдесят процентов;

7.1.3. В соответствии с законом РФ «Об образовании» педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством, пользуются на первоочередное предоставление жилой площади. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

7.1.4. Стороны гарантируют Работникам учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми.

7.1.5. Всем работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) один раз в два года за счет учреждения, в соответствии с действующим законодательством (ст. 325 ТК РФ), нормативными актами Республики Саха (Якутия) и органов местного самоуправления, оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и оплату багажа весом до 30 килограммов:

- в пределах Российской Федерации, любым видом транспорта, в том числе и личным легковым автотранспортом, (кроме такси);
- в пределах Республики Саха (Якутия) и обратно любым видом транспорта, в том числе такси (при наличии кассового чека);
- при следовании в отпуск за границу Российской Федерации оплате подлежит стоимость проезда до последнего пункта пребывания на территории Российской Федерации, под которым понимается территория в пределах железнодорожного, автомобильного вокзала, станции, морского, речного порта, аэропорта, аэродрома, открытого для международных сообщений (международных полетов), а также иное, специально оборудованное место, где осуществляются пограничный контроль и пропуск через Государственную границу.

Также оплачивается стоимость провоза багажа до 30 кг общего веса на одного человека.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником, в том числе находящимся под опекой и попечительством) независимо от времени использования отпуска.

Стоимость проезда неработающим членам семьи компенсируется при предъявлении документов, подтверждающих факт отсутствия трудовой занятости члена семьи (трудовая книжка с последней записью об увольнении, документы, выдаваемые службой занятости, налоговым органом).

Оплата (аванс) проезда к месту использования отпуска и обратно производится перед отъездом работника в отпуск исходя из стоимости тарифов, действующих в период отпуска на транспорте (авиа, железнодорожный). Стоимость проезда включает помимо стоимости билета страховые платежи по обязательному страхованию пассажиров на транспорте (авиа), стоимость предварительной продажи проездных документов (бронирование), расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании билетов или других документов.

Излишне выплаченные суммы в счет компенсации стоимости проезда вносятся Работником в кассу образовательного учреждения.

При не предоставлении проездных билетов, но при наличии документов, которые подтверждают проведение отпуска в другой местности (документ, подтверждающий регистрацию граждан или нахождение по месту проведения отпуска; счета гостиниц и иных учреждений в установленной форме, подтверждающие проживание граждан в соответствующем населенном пункте; санаторно-курортная карта или другие документы, подтверждающие санаторно-курортное лечение) оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по кратчайшему расстоянию существующих схем передвижения по наименьшей стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно, либо ближайшему пункту назначения на границе между Российской Федерацией и другими государствами.

Оплата проезда в отпуск и обратно на личном легковом автомобиле производится при наличии подтверждения проведения отпуска в другой местности (регистрация, прописка, при временном проживании, квитанция гостиницы, отметка на отпускном удостоверении органа местного самоуправления, администрации санаторно-курортного учреждения (заверенная печатью).

Суммарная стоимость проезда в отпуск на личном легковом транспорте производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

В случае проведения работником времени отпуска в нескольких местах отдыха, ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем.

Льготный проезд в отпуск предоставляется 1 раз в 2 года, выплаты, предусмотренные данной статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно. Компенсация расходов к месту лечения не производится.

Права на компенсацию указанных расходов и условие возникновения у работника данных прав предусмотрены в «Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета МО «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия)».

7.1.6. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе, в учреждении предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- Компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия)
- В случае переезда к новому месту жительства за пределы Республики Саха (Якутия) при наличии трудового договора работнику и членам его семьи компенсируются расходы, связанные с выездом, в размере произведенных транспортных затрат, включая перевозку личного имущества, но не свыше пяти тонн на семью, по фактическим расходам. Компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится только в пределах территории Российской Федерации.
- Максимальная загрузка контейнера для перевозки имущества принимается в следующих размерах:
 - грузоподъемностью три тонны – 2 400 килограммов (вес контейнера – 600 килограммов);
 - грузоподъемностью пять тонн – 3 800 килограммов (вес контейнера – 1 200 килограммов).
- При использовании для перевозки имущества двух контейнеров (грузоподъемностью три и пять тонн) возмещение расходов производится следующим образом:
 - расходы на провоз имущества в контейнере грузоподъемностью пять тонн возмещаются полностью;
 - расходы на провоз багажа в контейнере грузоподъемностью три тонны возмещаются в размере 50 процентов.
- Расходы на провоз багажа в контейнере независимо от его веса возмещаются по фактическим затратам, включая осмотр и оценку вещей, погрузку, хранение, доставку, таможенный досмотр, налог на добавленную стоимость, но не свыше стоимости провоза установленной предельной нормы багажа – пяти тонн на семью.
- Компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится только в случае увольнения работника по любым основаниям (за исключением увольнения работника за виновные действия) и фактического выезда при предъявлении документов, подтверждающих состав семьи, и о не использовании данной льготы членами семьи.
- Право требования компенсации расходов по последнему месту работы сохраняется у работника в течение одного года со дня его увольнения.
- Указанные выплаты производятся по предъявлении всех необходимых документов, подтверждающих факт выезда и понесенных расходов. Перевод денег на адрес нового места жительства гражданина производится после предъявления проездных документов в организацию по факту поступления бюджетных ассигнований.
- В случаях, когда провоз багажа возможно осуществить только одним видом транспорта (железнодорожным или автомобильным), кроме авиационного, компенсация расходов производится по тарифу одного избранного вида транспорта, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.
- Одному из родителей, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством, либо дополнительные выходные дни могут быть разделены ими между собой по их усмотрению (ст.263 ТК РФ).

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Проводить совместную работу по укреплению здоровья работников учреждения, предоставлять им бесплатно спортивный зал, тренажерный зал, бассейн. В целях стимулирования работников на ведение здорового образа жизни, закаливания, занятий физической культурой сотрудникам учреждения, не уходившим на больничный лист в течение полного календарного года с 1 января по 31 декабря производить денежные разовые премии по итогам года. Размер выплат определяется на конец текущего календарного года приказом Работодателя по согласованию с Профкомом.

7.2.2. Направлять экономию бюджетных средств выделенных на оплату труда на:

- доплаты компенсационного характера педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу в связи переходом образовательного учреждения на НСОТ и ОСОТ.
- оплату дополнительных соглашений в случае расширения должностных обязанностей Работников;

- выплату подъемных молодым и приглашенным специалистам;
- заключение дополнительных соглашений с целью закрепления кадров и для приглашенных педагогов (ст. 326 ТК РФ) до размера 80% северных надбавок;
- доплаты младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников;
- премирование педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, имеющих высокие показатели в работе.

7.2.3. Направлять стимулирующую часть фонда оплаты труда на:

- премирование работников школы согласно утвержденному положению;
- разовые выплаты социального характера согласно утвержденному положению:
 - материальная помощь:
 - по смерти близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети);
 - по рождению ребенка;
 - в связи с тяжелой болезнью работника (или близкого родственника работника);
 - в связи со сложной жизненной ситуацией;
 - в связи с юбилейной датой 50- летием, 55-летием, 60 – летием, 65-летием;
 - в связи с выездом из районов Крайнего Севера;
 - по другим социально значимым вопросам.

Перечень и размер разовых социальных выплат устанавливается приказом директора образовательного учреждения по согласованию с Профкомом на начало каждого учебного года. Размер разовых выплат не входит в расчет средней заработной платы Работника.

7.2.4. Выделять средства из внебюджетных средств ко Дню пожилого человека для поощрения неработающих пенсионеров, проработавших в образовательном учреждении не менее 10 лет, вышедших на пенсию по старости.

7.2.5. По решению Работодателя, с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения, производить премирование отличившихся Работников по случаю знаменательных дат и профессиональных праздников в размере, устанавливаемом руководством, в пределах имеющихся средств.

7.2.6. С первого сентября по решению руководителя образовательного учреждения тарифицировать всех учителей по возможности в полном объеме, но не более 36 часов основной учебной нагрузки.

7.3. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате устанавливается на основании Закона РС (Я) «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» от 18 мая 2005 г. 3 № 476-111.

8. Обеспечение условий и охраны труда.

Признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, в целях реализации государственной политики в области охраны труда, Стороны обязуются:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Выделяет средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест из своего бюджета.

8.1.2. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

8.1.3. Обеспечивает участие представителей Профкома в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, обязуется представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.4. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.5. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения (Приложение №3), а также осуществляет выплату доплат за работу во вредных условиях труда (Приложение №4)

8.1.6. Согласно «Соглашению по охране труда» организует один раз в пять лет проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда.

8.1.7. Обеспечивает наличие в образовательном учреждении должностного лица с обязанностями специалиста по охране труда и комплектов нормативных правовых актов по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

8.1.8. Привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

8.1.9. Проводит совместно с представителем Профкома работу по реализации страхования жизни и здоровья педагогических работников учреждения – субъектов правоотношений пункты 4, 5 статьи 7 Закона РС (Я) «Об учителе»:

- Предоставление бесплатного обязательного медицинского обследования в государственных учреждениях здравоохранения.

8.2. Профком:

8.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав Работников и обучающихся на здоровые и безопасные условия труда.

8.2.2. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны, участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест, в приемке образовательного учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

8.2.3. Оказывает бесплатную консультативную помощь членам трудового коллектива образовательного учреждения по вопросам охраны труда.

8.2.4. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении образования.

8.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда Профкома учреждения, оказывает помощь в их работе.

9. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профкома, первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных органов определяются Трудовым кодексом, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Законами Республики Саха (Якутия), Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Республиканским Соглашением между Правительством РС (Я), Федерацией профсоюзов РС (Я) и республиканскими объединениями работодателей, Отраслевым тарифным соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, коллективным договором (соглашением).

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждении.

9.2.2. Не препятствовать представителям выборных отраслевых профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.3. Предоставлять отраслевым профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы в размере, установленном законодательством (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.3. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются.

9.3.2. 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 Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.3.5. Членам Профкома, участвовавшим в работе согласительной комиссии по разработке коллективного договора, предоставляются 3 дня оплачиваемого дополнительного отдыха, которые по желанию работника могут быть присоединены к основному отпуску или использованы по заявлению работника в любое другое время.

9.3.6. Не освобожденному председателю Профкома ежегодно предоставляется 3 дня оплачиваемого дополнительного отпуска.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Договора.

9.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наградений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.8. Работодатель по согласованию Профкома 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные 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) и другие вопросы.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений.

- 10.1. По истечении установленного срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не дополнят действующий.
- 10.2. Договор сохраняет свое действие и в случае изменения состава, структуры, наименования общеобразовательного учреждения, расторжения учредителем трудового договора с Работодателем.
- 10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.
- 10.4. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.
- 10.5. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно в феврале, отчитываются о его выполнении за истекший финансовый год на общем собрании трудового коллектива.
- 10.6. Изменения и дополнения Договора в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в следующем порядке:
 - 10.6.1. Инициатором переговоров по внесению изменений может выступить любая из сторон.
 - 10.6.2. Сторона, получившая письменное уведомление обязана в семидневный срок начать переговоры, направив своих представителей в согласительную комиссию.
 - 10.6.3. В случае отсутствие разногласий, дополнения (изменения) Договора оформляются письменно и принимаются на общем собрании трудового коллектива.
 - 10.6.4. Новая редакция Договора действительна с момента принятия решения трудовым коллективом.
- 10.7. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 24.11.1995 г. №176-ФЗ

11. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора.

- 11.1. Стороны рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные средства для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

- 11.3. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Договору подвергаются штрафу в размере, установленном законодательно, налагаемому в судебном порядке.
- 11.4. Порядок и сроки рассмотрения дел о наложении штрафов, регламентируются законом.
- 11.5. В случае невыполнения Договора Работником он привлекается к ответственности в порядке, предусмотренном существующим трудовым, административным и прочим законодательством.

12. Заключительные положения

Стороны договорились:

- 12.1. В целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений дополнительно к Договору использовать следующие внутренние локальные акты:
 - 12.1.1. Положение об оплате труда работников.
 - 12.1.2. Положение о распределении премиальной части ФОТ работников.
 - 12.1.3. Соглашение по охране труда между Работодателем и Работниками.
 - 12.1.4. Правила внутреннего трудового распорядка.
 - 12.1.5. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, учебно-вспомогательного и малого обслуживающего персонала.
 - 12.1.6. Положение о порядке привлечения и расхода внебюджетных средств.
- 12.2. Обязательства, содержащиеся во всем тексте Договора, имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению обеими сторонами.
- 12.3. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.4. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания до заключения Договора и может быть пролонгирован на срок, предусмотренный действующим законодательством.

Переговоры по заключению нового Договора будут начаты не менее чем за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МКОУ «СОШ №19
им. Л.А. Попугаевой»

_____ Е.Ю. Ефанова

« _____ » _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «СОШ №19
им. Л.А. Попугаевой»

_____ О.П. Багдасаева

« _____ » _____ 2013 г.

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска¹**

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. Рабочий по обслуживанию здания | 07 календарных дня |
| 2. Водитель | 07 календарных дня |
| 3. Дезинфектор | 14 календарных дней |
| 4. Уборщик служебных помещений | 07 календарных дней |

Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем²

- | | |
|---|---------------------|
| 1. Водитель | 07 календарных дней |
| 2. Главный бухгалтер | 14 календарных дней |
| 3. Бухгалтер | 14 календарных дней |
| 4. Экономист | 14 календарных дней |
| 5. Документовед | 14 календарных дней |
| 6. Заместитель директора по хозяйственной части | 14 календарных дней |
| 7. Инженер-энергетик | 14 календарных дней |
| 8. Диспетчер ОУ | 14 календарных дней |
| 9. Инструктор по физкультуре | 14 календарных дней |

¹ Составлен на основании Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

² Составлен на основании Постановления Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, статьи 101,119 ТК РФ »

Приложение №2

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МКОУ «СОШ №19
им. Л.А. Попугаевой»

_____ Е.Ю. Ефанова

« _____ » _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «СОШ №19
им.Л.А. Попугаевой»

_____ О.П. Багдасаева

« _____ » _____ 2013 г.

**Продолжительность
ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых
работникам МОУ «СОШ №19 им. Л.А. Попугаевой»**

№	Наименование должностей	Продолжительность отпусков в календарных днях					Примечание
		Основной	РКС (ст. 321 ТК РФ)	вредность	Ненормированная (до)	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Директор	56	24			80	
2.	Заместители директора (педагогический персонал)	56	24			80	
3.	Заместитель директора по АХЧ	28	24		14	66	
4.	Заведующий отделом библиотеки	28	24			52	
5.	Главный бухгалтер	28	24		14	66	
6.	Экономист	28	24		14	66	
7.	Бухгалтер	28	24		14	66	
8.	Учитель	56	24			80	
9.	Инструктор по физкультуре	28	24		14	66	
10.	Диспетчер ОУ	28	24		14	66	
11.	Педагог-библиотекарь	28	24			52	
12.	Педагог – психолог	56	24			80	
13.	Учитель – логопед	56	24			80	
14.	Педагог-организатор	56	24			80	
15.	Социальный педагог	56	24			80	
16.	Лаборант	28	24			52	
17.	Водитель	28	24	7	7	66	Письмо Минпроса СССР от 09.07.70 №67-М, Материалы АРМ
18.	Дворник	28	24			52	
19.	Документовед	28	24		14	66	
20.	Секретарь	28	24		14	66	
21.	Рабочий по обслуживанию здания	28	24	7		59	П.169 раздела XI Здравоохранения Приложения 1 Постановления Госкомтруда СССР и Пр ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П 22
22.	Дезинфектор	28	24	14		66	Материалы АРМ
23.	Сторож	28	24			52	
24.	Гардеробщик	28	24			52	
25.	Уборщик служебных помещений	28	24	7		59	Материалы АРМ
26.	Инженер-энергетик	28	24		14	66	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МКОУ «СОШ №19
им.Л.А. Попугаевой»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «СОШ №19
им. Л.А. Попугаевой»

_____ Е.Ю. Ефанова

_____ О.П. Багдасаева

«_____» _____ 2013 г.

«_____» _____ 2013 г.

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты ***

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств	Норма выдачи на год (един, компл.)
1.	Заместитель директора по информац. технол.	халат х/б или костюм х/б очки защитные респиратор	1 штука 1 штука 1 штука
2.	Заведующий библиотекой (педагог-библиотекарь)	халат х/б (при занятости на работах в книгохранилище)	1 штука
3.	Лаборант кабинета химии и биологии	очки защитные перчатки резиновые фартук прорезиненный с нагрудником халат х/б	1 штука 1 пара 1 штука 1 штука
4.	Медицинская сестра бассейна	халат х/б шапочка х/б перчатки резиновые	1 штука 1 штука 2 пары
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	халат х/б рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: обувь резиновая перчатки резиновые	1 штука 6 пар 1 пара 2 пары
6.	Дворник	костюм х/б фартук х/б с нагрудником рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка на утепленной прокладке валенки галoши на валенки В остальное время дополнительно: плащ непромокаемый	1 штука 1 штука 6 пар 1 шт. на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года
7.	Рабочий по обслуживанию здания	костюм вискозно-лавсановый фартук х/б рукавицы комбинированные	1 штука 1 штука 4 пары

8.	Сторож	при занятости на наружных работах: брюки на утепляющей прокладке валенки костюм из смешанных тканей куртка на утепляющей прокладке плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой тулуп	1 штука 1 пара 1 штука 1 штука 1 шт. на 3 года 1 шт. на 3 года
9.	Гардеробщик	халат х/б	1 штука
10.	Водитель	костюм х/б перчатки х/б	1 штука 1 пара
11.	Дезинфектор	перчатки резиновые противогаз сапоги резиновые халат х/б	1 пара 1 штука 1 пара 1 штука

* Составлен на основании:

- ТК РФ. Глава 36. «Обеспечение прав работников на охрану труда». Статья 221. «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты»,
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. №541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»,
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009г. №290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»,
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
- Материалов аттестации рабочих мест по условиям труда. Протокол аттестационной комиссии от 07.12.2011г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»:

- на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями согласно пункту 20 стандарта, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК «МКОУ СОШ №19
им.Л.А. Попугаевой»

_____ Е.Ю. Ефанова

«_____» _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «СОШ №19
им.Л.А. Попугаевой»

_____ О.П. Багдасаева

«_____» _____ 2013 г.

**Перечень
профессий и должностей, которым производятся доплаты за работу в
неблагоприятных условиях труда ***

- учитель-логопед - 20%
- уборщики служебных помещений (туалетов) - 8%
- дезинфектор бассейна – 4%
- водитель автомобиля – 4%

* Составлен на основании:

Материалов Аттестации рабочих мест по условиям труда. Протокол №1 от 07.12.2011г.