

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 7»

на 2018 – 2020 годы

От работодателя:
Исполняющий обязанности
директора МБОУ СОШ № 7

Вострикова Е.Б.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 7

Сидорова Ю.Н.



Управление экономического
развития и инвестиций
Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 131620 от «23» 03 2018 г.
Плесников В.В.
(с и.о. подпись)

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	8
5. Рабочее время и время отдыха	9
6. Оплата и нормирование труда.....	13
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации работников.....	15
8. Охрана труда и здоровья.....	18
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	19
10. Обязательства профкома.....	20
11. Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон.....	21

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице исполняющего обязанности директора организации, работники в лице председателя первичной профсоюзной организации действующего на основании статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статей 29, 40-43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Предмет договора.

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.

1.4. Стороны, подписавшие договор, также принимают на себя обязательства Отраслевого соглашения между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников в период действия договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.6. В период действия договора в случае его выполнения председатель первичной профсоюзной организации не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.7. В течение срока действия договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.8. Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме своих полномочий.

1.9. Ход выполнения договора рассматривается не реже одного раза в год на общем собрании коллектива.

1.10. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия договора, урегулирование возникших между представителями Сторон разногласий осуществляется двусторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников организации и работодателя. Двухсторонняя комиссия возглавляется сопредседателями, назначаемыми соответственно Сторонами.

1.11. Изменения и дополнения, вносимые в договор, оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами.

1.12. При неясности порядка применения отдельных пунктов договора сопредседатели двухсторонней комиссии по заявлению работников организации дают соответствующие разъяснения, не изменяя при этом смысла и основного содержания пунктов договора.

1.13. При недостижении соглашения между сопредседателями двухсторонней комиссии о разъяснении порядка применения спорных пунктов договора, вопрос переносится на рассмотрение двухсторонней комиссии.

1.14. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем организации, по вопросам применения трудового законодательства и договора, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам.

1.15. Образование и компетенция комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьями 384-385 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.16. Работодатель обязан ознакомить с договором, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.17. Договор вступает в силу с 12 февраля 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года. По истечении срока действия договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие договора на срок не более трех лет, или заключить новый.

1.18. Действие договора распространяется на всех работников организации.

1.19. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.20. При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.21. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) графики сменности;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) положение о комиссии по трудовым спорам
- 6) инструкции по охране труда для работников;
- 7) график отпусков;
- 8) штатное расписание;
- 9) положение об оплате труда;
- 10) положение о стимулирующих выплатах;
- 11) форма расчетного листка;
- 12) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 13) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда;
- 14) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 15) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и продолжительность этого отпуска;
- 16) положение о профессиональном обучении и/или дополнительном профессиональном образовании, нахождение независимой оценки квалификации работников;
- 17) положение о возмещении расходов при использовании личного имущества работника;

18) порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников.

1.23. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию (далее также в равном значении профсоюз):

- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.24. Положения настоящего договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.25. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного

трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим договором.

2.9. Заключение трудового договора с педагогическим работником осуществляется с учётом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (статьи 331 и 351.1 ТК РФ) и наличия образовательного ценза (статья 46 273-ФЗ).

2.10. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.11. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а также порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601.

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

2.13. Оформление изменений условий трудового договора осуществляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат.

2.16. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.17. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.18. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в

организации.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

В области подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодатель обязуется:

3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом.

3.2. Повышать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

3.4. 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, оплатить 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).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории (ст. 49 273-ФЗ).

Проведение аттестации педагогических работников осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в организации, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. При формировании аттестационной комиссии в состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

3.9. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня

оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.10. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.11. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов.

3.12. При аттестации на квалификационную категорию, заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, с победой или получением призов в номинациях на различных этапах конкурса «Учитель года» и т.п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности принимаются как результат их работы для установления квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.

3.13. Результаты участия обучающихся педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

3.14. Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.15. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

3.16. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять председателя первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 или 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.6.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Особенности регулирования режима рабочего времени, в течение которого работники организации должны исполнять трудовые обязанности, предусматривающего продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников организации, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, а также времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может

использовать по своему усмотрению - устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации, регулируется трудовым законодательством, трудовым договором, для педагогических работников дополнительно расписанием учебных занятий, графиком сменности, годовым календарным учебным графиком.

5.2. В организации устанавливается пяти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни - суббота и воскресенье.

5.3. В организации устанавливается 36 часовая рабочая неделя для женщин (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами) и 40 часовая рабочая неделя для мужчин. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Устанавливается следующий режим рабочего времени работников организации в нижеперечисленных случаях:

5.4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4.2. В каникулярное время, при не совпадении с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа Министерства образования и науки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.4.3. Режим рабочего времени прочих специалистов, служащих, рабочих в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного трудовым договором по занимаемой должности.

5.4.4. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся образовательных организаций по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организации.

5.4.5. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4.6. При составлении расписаний занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся, согласно пункту 3.2 Приказа Министерства образования и науки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Очерёдность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем организации с учётом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 7 календарных дней согласно аттестации рабочих мест.

- работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется на основании Положения о ненормированном рабочем дне организации.

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

5.10. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.12. Работодатель предоставляет работникам ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;

- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем организации;
- выполнения работником государственных (общественных) обязанностей;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

5.14. По письменному заявлению работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска:

5.14.1. С сохранением заработной платы (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда), в случаях:

- рождения ребенка - 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника - до 3-х календарных дней;
- регистрации брака детей работника - 1 календарный день;
- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) - до 3-х календарных дней.

5.14.2. Без сохранения заработной платы:

- 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; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в год;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.15. В порядке, установленном статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.16. Педагогические работники организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого утверждены приказом Министерства образования и науки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

5.17. Отпуск педагогических работников указанных в пункте 5.16 предоставляется без сохранения заработной платы.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. В организации применяется система оплаты труда, установленная Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска» и Решением Думы города Ханты-Мансийска от 31.01.2018 № 226-VI РД О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

6.2. Заработная плата работникам организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с Положением об установлении оплаты труда, утвержденным приказом организации по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

6.3. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

6.4. На работников организации распространяются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные Положением о распределении стимулирующих выплат, утвержденным приказом организации по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

6.5. В организации применяется почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций привлекаемых для педагогической работы в организации.

6.6. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, оплата за часы педагогической работы по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, продолжавшееся свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, обучения на дому за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения организацией изменений в тарификацию.

6.7. Время простоя (время вынужденной приостановки работы работника по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (тарифной ставки) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.8. Работодатель признаёт необходимым производить следующие выплаты компенсационного характера работникам организации:

6.8.1. Доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от 4% до 12% от оклада, базового оклада, тарифной ставки за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда.

6.8.2. Доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.8.3. Оплату труда за сверхурочную работу (выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы) вследствие неявки сменяющего работника или родителей, воспитателям, младшим воспитателям за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве часов, отработанных сверхурочно.

6.8.4. Оплату труда за работу в выходные, нерабочие праздничные дни в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной часовой или дневной ставки за каждый фактический час работы в указанные дни;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы за все часы, фактически отработанные в указанные дни.

По желанию работника за работу в выходной, нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. Оплата в данном случае производится в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

6.8.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы доплаты за увеличение объема выполняемых работ (расширенную зону обслуживания) в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

6.9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.9.1. В целях недопущения выплаты заработной платы в размере ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель организации производят ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины прожиточного минимума, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума трудоспособного населения осуществляется работодателем в пределах утвержденных доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств предусмотренных по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.9.2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на фактическую месячную заработную плату в порядке, установленном действующим законодательством.

6.9.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 25 (двадцать пятого) числа расчетного месяца и 10 (десятого) числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

6.9.4. При выплате заработной платы работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.9.5. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.10. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам организации.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации работников

Стороны договорились, что:

7.1. Работники пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.2. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплачивается в размере, установленном Положением об оплате труда организации.

7.3. Возмещение расходов по найму жилого помещения предоставляется приглашенным специалистам в соответствии с Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания» и нормативно-правовым актом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

7.4. Работникам и (или) неработающим членам их семей один раз в два года за счет средств работодателя производится компенсация произведенных работником расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также расходов на оплату стоимости провоза работником и (или) неработающими членами его семьи багажа весом до 30 килограммов в соответствии с Решение Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания».

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в организации.

7.5. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и (или) неработающих членов его семьи производится не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника и (или) неработающих членов его семьи в отпуск на основании заявления работника и справки транспортной организации о стоимости проезда или копии приобретенных проездных документов. Окончательный расчет производится по возвращении работника и (или) неработающих членов его семьи из отпуска на основании представленных проездных документов, но не выше стоимости проезда.

7.6. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника и неработающих членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. При определении кратчайшего пути к месту следования и обратно учитывается существующая транспортная схема. Кратчайшим путем признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

7.7. Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

7.8. Работникам учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

7.9. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

7.10. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

7.11. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации, в каникулярное время, либо к основному отпуску.

7.12. Организация осуществляет следующие выплаты:

1) 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;

2) 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 должностных окладов по основной 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. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу;

3) единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, в размере 6 базовых окладов, проработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет;

4) единовременное вознаграждение неработающим юбилярам, которым исполняется 50,55,60,65,70,75,80 и каждые последующие 5 лет, в размере 10000 рублей, отработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет и уволившимся из учреждений подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска в связи с выходом на пенсию. Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры, проживающие в городе Ханты-Мансийске;

5) оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

6) оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей,

7) оплата проезда работнику на похороны мужа, жены, родителей, детей;

8) возмещение расходов по найму жилого помещения приглашенным специалистам в размере 50% ежемесячной платы за жилое помещение по договору найма жилого помещения, но не более 10 000 рублей;

9) возмещение работникам организации стоимости оплаченных ими за свой счет обязательных предварительных медицинских осмотров (при трудоустройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), гигиенической подготовки;

10) частичное возмещение за санаторно-курортное лечение работника, а также его детей, один раз в 2 года в размере 10 000 рублей на каждого члена семьи;

11) компенсация стоматологических услуг работникам, работающим по основному месту работы до 10 000 рублей один раз в 2 года;

12) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании локального акта организации, в размере от 1,2 до 2 (двух) фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.13. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

7.14. Работодатель оплачивает от имени работника все налоги и отчисления, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, взимаемые при предоставлении и социальных льгот, гарантий и компенсаций установленных настоящим договором.

7.15. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.15.1. Участвовать в формировании социальных программ, предложенных Администрацией города Ханты-Мансийска, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев качества жизни населения Югры, а также осуществлять контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

7.15.2. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам социальной защиты, трудовым спорам.

7.15.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, попавшим в сложную жизненную ситуацию, льготной категории работников, неработающим пенсионерам.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. В организации обеспечиваются гарантии прав работников на условия труда и охрану труда, соответствующие требованиям по охране труда, предусмотренные статьями 219, 220 Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, правилам и, инструкциями по охране труда, настоящим договором.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Разрабатывать необходимую нормативно-техническую документацию, проводить организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по предотвращению или снижению воздействия вредных факторов условий труда на работников.

8.2.2. Обеспечивать прохождение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а так же психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда работников в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.4. При поступлении на работу информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить инструктирование по технике безопасности.

8.2.5. Организовать систему обучения работников по вопросам охраны труда и экологической безопасности, проверку знаний работников по данным вопросам.

8.2.6. Проводить расследование и учёт несчастных случаев, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей, в порядке, установленном федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

8.2.7. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.2.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

8.3. Первичная профсоюзная организации обязуется:

8.3.1. Готовить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

8.3.2. Оказывать практическую помощь уполномоченным лицам и членам комиссий по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в организации, выполнением работодателем требований по охране труда; ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение действующих норм и правил по охране труда.

8.3.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками организации.

8.3.4. Оказывать практическую помощь в разработке инструкций по охране труда.

8.3.5. Осуществлять обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда и законодательства о труде.

8.3.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников организации.

8.3.7. Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантировать осуществление деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

9.2. Признавать первичную профсоюзную организацию единственным партнёром при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению настоящего договора и осуществлять свои взаимоотношения с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим договором.

9.3. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации в пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, уборкой, как для самих органов, так и для проведения профсоюзных мероприятий, компьютерную и оргтехнику, средства связи.

9.4. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда работников организации, предоставляемых им льгот, гарантий и компенсаций.

9.5. Направлять в первичную профсоюзную организацию по одному экземпляру нормативных документов, затрагивающих трудовые, социальные права работников организации.

9.6. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (статья 377 ТК РФ).

9.7. Предоставлять представителям выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.8. Производить доплаты при распределении стимулирующих выплат, работникам, избранным в состав представительного органа первичной профсоюзной организации, и не освобожденных от основной работы, за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе по защите социально-

трудовых прав работников организации, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением и так далее.

9.9. Освобождать от работы членов первичной профсоюзной организации для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением заработной платы.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.10. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов первичной профсоюзной организации, в том числе в судебных и иных государственных органах.

9.11. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организации.

9.12. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников организации.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и настоящим договором.

9.14. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников организации.

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

9.16. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.17. Работодатель обеспечивает в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их личных письменных заявлений и ежемесячно бесплатно перечисляет их через свою бухгалтерию, на счет городской профсоюзной организации в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц.

9.18. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.19. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10. Контроль за выполнением договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.2. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.6. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за бмесяцев до окончания срока действия данного договора.



Прошито и пронумеровано

№ 81

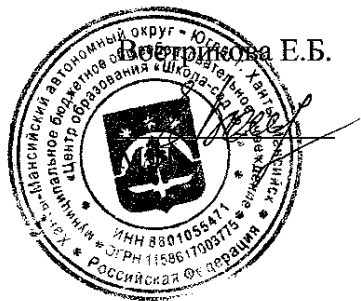
листах

18 февраля 2018 г.

Ивет А.Б. Вострикова

От работодателя:
Исполняющий обязанности
директора МБОУ ЦО
«Школа-сад № 7»

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ ЦО «Школа-сад № 7»



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к Коллективному Договору от «12» февраля 2018 г.
на 2018-2020 годы

г. Ханты-Мансийск

«26» марта 2018 г.

Работодатель, в лице исполняющего обязанности директора МБОУ «ЦО «Школа-сад №7», и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации действующего на основании статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статей 29, 40-43 Трудового кодекса Российской Федерации, с другой стороны, далее «Стороны», подписали настоящее дополнительное соглашение № 1 (далее – Соглашение), о нижеследующем:

1. На основании Распоряжения Администрации города Ханты-Мансийска ХМАО-Югры от 12.12.2017 №222-р; Приказа Департамента Муниципальной собственности Администрации города Ханты-Мансийска от 28 декабря 2017г.№1293; регистрации изменений в Устав от 20.02.2018г. внести изменения в коллективный договор в части изменения названия и вместо Муниципальная бюджетная общеобразовательная организация «Средняя общеобразовательная школа №7» читать Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования «Школа-сад №7».

2. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора от «12» февраля 2018 г.

3. Новое название - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования «Школа-сад №7» применить ко всему документу Коллективного договора от «12» февраля 2018 г.

4. Настоящее Соглашение составлено в двух идентичных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

5. настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания.

