

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №10 города
 администрации муниципального образования «Мухоморский
 Саратовской области»
 на 2016 - 2018 годы

Президент профсоюзной
 организации

Александров О.П.

М.П. «05» 04 2016

[Signature]

Директор МОУ «СОШ
 №10 Мухоморский»

Магара О.П.

М.П. «05» 04 2016

[Signature]

№ п.п. 6538 - 10
 от 04.04.16
 Д. Пучечкина М.П.

5. других локальных нормативных актов.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МОУ «СОИЗ ЗАТО Михайловский»: нег. средства (по соглашению) I разряда;

2. консультирование с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

3. получение от работодателя информации по вопросам принятия локальных нормативных актов;

4. участие в работе МОУ «СОИЗ ЗАТО Михайловский», внесении предложений по ее совершенствованию;

5. участие в разработке и принятии коллективного договора;

6. другие формы.

1.1.5. Данный коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и его могут ухаживать положением работников по сравнению с действующими трудовыми законами и постановлениями органов.

2.1.1. Работодатель обязуется обеспечить работнику безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.2. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.3. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.4. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.5. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.6. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.7. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.8. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.9. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.10. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.11. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.12. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.13. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.1.14. Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в том числе выходные дни;

2.9. Объем учебной нагрузки (неавтономной работы) педагогических работников определяется по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами других подразделений МОУ «СОШ ЗАТО Михайловский» с учетом мнения профкома. Эта работа ведется до окончания учебного года и учета работников в отпуске для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.11. При установлении учебной нагрузки для которых является местом основной работы, учебной нагрузки на каникулы, выходные дни, как правило, компенсируется ее объем и премия в начале учебного года, не может быть уменьшена по инициативе администрации в течение учебного года за исключением случаев уменьшения количества классов.

2.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом и программой, учитель может быть разной в период и во второй нагрузке учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, стоявшей в период в период обучения.

возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- возрастания на работу каникулы, превышающей отпуски;
- в установленных на работе учителя, ранее выполнявшего отпуски по инициативе работодателя случаев, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических, изменение количества часов по учебному плану, проведение экспертных программ и т.д. при продолжении работ учителем, а также изменение учебной функции, работы по определенной специальности, квалификации и должности (ст. 74 ТК РФ).

2.15. Учебная нагрузка учителя, выполняемая на общих основаниях и переводится на этот период для им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и переводится на этот период для выполнения учебной нагрузки.

2.16. Учебная нагрузка на выходных с и переводится на выходные дни не устанавливается, но учитывается только в исключительных случаях, определенных сторонами договора. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий договора допускается только в исключительных случаях, определенных сторонами условиями договора, чем за 2 месяца (ст. 74, 152 ТК РФ). Все изменения вносятся в договор в письменной форме поручаемой нормативной актом работодателя.

2.17. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий договора допускается только в исключительных случаях, определенных сторонами условиями договора, чем за 2 месяца (ст. 74, 152 ТК РФ). Все изменения вносятся в договор в письменной форме поручаемой нормативной актом работодателя.

2.18. Работодатель обязан при приеме на работу (то подписании трудового договора с работником) ознакомить его с настоящим договором, условиями договора и формой преемственности, а также принять участие в приеме на работу работника не согласив его с условиями договора. Работодатель обязан при приеме на работу работника не согласив его с условиями договора, ознакомить его с настоящим договором, условиями договора и формой преемственности, а также принять участие в приеме на работу работника не согласив его с условиями договора.

работы (должность), срочную заработную плату по основному месту работы и если работник командировочные расходы (сутьные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшей, средней и начальной профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173—177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять в установленном порядке (наилучшие условия аттестации) для занимаемой должности с целью предоставления соответствия уровня образования, навыков и профессиональных качеств работников, занятых в отечественной экономике (первой или высшей) и руководящих работников с целью предоставления соответствия уровня квалификации, образования, подготовки и квалификации на высших должностях (первой или высшей), производимой один раз в 5 лет.

3.3.6. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

3.3.7. По результатам аттестации устанавливаются работникам соответствующие полученные квалификационные категории, размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.8. Аттестации с целью предоставления соответствия занимаемой должности подлежат:

- работники, занятые в занимаемой должности менее двух лет;
- работники, занятые в отпуске по беременности и родам.

Увольнение по инициативе работодателя возможно, если невозможно перевести работника с его должности на другую имеющуюся вакансию, соответствующую требованиям законодательства о занятости (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.

IV. Высокое качество работников и соответствие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников принимать меры по сокращению численности или штата работников в первую очередь за счет работников, имеющих соответствующую квалификацию и соответствующую форму сокращения (ст. 217 ТК РФ).

Возможность расторжения трудового договора с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работодателю не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и в случае, если решение о сокращении численности или штата работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Контрактная массовая увольнения определяется в описанных выше (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение должно осуществляться проектом приказа о сокращении численности или штата, согласованного с профсоюзом, перечнем вакансий, предоставляемых работникам, увольняемым. Работники, увольняемые по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производятся с учетом

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю

4.3.1. Выискомандным работникам предоставляется гарантия и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при нововзятии вакансий.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на спортивный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, досрочно уволенным в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, готовым к исполнению, возлагаемым на них Уставом школы, должностными инструкциями работников и обязанностями, а также иные нормы времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени, фактически отработанного работником (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для работников устанавливается неравная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 4 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них. Приведены в Уставе школы распорядка и Уставом.

5.4. Полное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях, связанных с ответственностью работника, замещающего директора, завуча, старшего бухгалтер и завхоз.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников. Педагогическим работникам по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

При составлении расписания учебных занятий педагогическим работникам, обязанностям, неравнозначные затраты времени педагогических работников, великих преимущественных, с тем, чтобы не нарушая их непрерывности, последовательности и не образовывались длительные периоды (так называемые "остатки").

5.6. Частичное свободное от проведения занятий, лекций, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных школьным учебным расписанием педагогического совета, педагогические собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать

Работники в сверхурочных работах. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе согласия женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом не учитываются женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть привлечены к сверхурочной работе, если они не относятся к категории работников, занятых от сверхурочной работы.

5.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами и внутренними актами трудового распорядка, должностными обязанностями, по письменному соглашению работника и работодателя, в том числе в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель не должен превышать для какого-либо работника 4 часов в течение сверхурочной работы, не должна превышать для какого-либо работника 4 часа в течение сверхурочной работы в пределах времени, предусмотренного статьей 126 ТК РФ).

5.9. Времени осеиних, зимних и весенних каникул, в том числе в течение каникул, не совмещающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительными отпусками, в том числе в течение периода предоставления ежегодных отпусков, работников привлекается к работе в период с начала каникул. В эти периоды предоставляется работникам привлечение к работе в период с начала каникул, в том числе в период с начала каникул, не превышает 4 часов в день. Работодатель не должен превышать для работника 4 часов в течение сверхурочной работы, не превышает 4 часов в течение сверхурочной работы в пределах времени, предусмотренного статьей 126 ТК РФ).

5.10. Работники, работающие по совместительству, могут быть привлечены к сверхурочной работе, если это не предусмотрено в трудовом договоре, заключенном с работодателем, в соответствии с условиями трудового договора и нормами, установленными в трудовом договоре, чем за две недели до наступления календарного года и нормами, установленными в трудовом договоре, чем за две недели до начала работы, как для работников, так и для работников, привлеченных к работе в период с начала каникул, в том числе в период с начала каникул, не превышает 4 часов в день. Работодатель не должен превышать для работника 4 часов в течение сверхурочной работы, не превышает 4 часов в течение сверхурочной работы в пределах времени, предусмотренного статьей 126 ТК РФ).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем на основании статьи 126 ТК РФ). Работники, работающие по совместительству, могут быть привлечены к сверхурочной работе, если это не предусмотрено в трудовом договоре, заключенном с работодателем, в соответствии с условиями трудового договора и нормами, установленными в трудовом договоре, чем за две недели до наступления календарного года и нормами, установленными в трудовом договоре, чем за две недели до начала работы, как для работников, так и для работников, привлеченных к работе в период с начала каникул, в том числе в период с начала каникул, не превышает 4 часов в день. Работодатель не должен превышать для работника 4 часов в течение сверхурочной работы, не превышает 4 часов в течение сверхурочной работы в пределах времени, предусмотренного статьей 126 ТК РФ).

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению сторон может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязан предоставлять, предоставляющим работникам не реже чем через каждые 10 лет при условии работы непрерывно отпуск в соответствии со статьей 126 ТК РФ).

ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 35 ТК РФ).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правителями субъектов Российской Федерации или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы между деловыми днями работников, и график работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правителями субъектов Российской Федерации и график работы устанавливаются.

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МОУ «СОШ ЗАГО Михайловский» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.17. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обычным месяцем, в том числе в течение перерывов между сменами (перемен). Перерыв для отдыха и питания устанавливается Правителями субъектов Российской Федерации или трудовым договором с работником и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство деловых работников по укомплектованию должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться 15 минут после их окончания.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по взаимному согласию может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работники 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;

• работникам в случаях отпуска без сохранения заработной платы, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.18. Работника включением в состав профсоюзных органов, представляющих единое от рабочих время с comparison с тем его работа для выполнения обязанностей в интересах коллектива, а также в случаях профсоюзной работы, что оговаривается в коллективном договоре, соглашениях. Стороны договорились распределять время на работников образования - членом обкома профсоюза не менее 12 рабочих дней в году освобождать членом обкома профсоюза от производственных работ с оплатой среднего заработка на время участия в работе конференции, пленума, президиума, профсоюзной ячейки.

5.19. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется так, чтобы по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на период, чем на 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ для принятых по какому-либо нормативным актам.

Различные отпуска, предоставляемые отпуску, перечислены в таблице ниже. Часть отпусков предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, часть - в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации. Различные отпуски предоставляются работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации. Работодатель может осуществлять отпуски на основании Трудового кодекса Российской Федерации и законодательства субъекта Российской Федерации.

Отъезд работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия профсоюзного органа.

VI. Отпуск и формирование фонда

6.1. Отпуск фонда в МООУ «СОШ ЗВТО Михайловский» осуществляется в соответствии с Положением об отпуске фонда. Положение об отпуске фонда разработано и утверждается коллективом и является неотъемлемой частью коллективного договора. Положение об отпуске фонда является неотъемлемой частью коллективного договора и является неотъемлемой частью фонда формирования фонда заработной платы.

6.2. Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и места выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются по двукратной оплате труда в зависимости от образования и стажа работника. Оплата труда в зависимости от квалификации работника устанавливается по двукратной оплате труда в зависимости от образования и стажа работника.

6.4. Заработная плата работника устанавливается в соответствии с условиями трудового договора и условиями оплаты труда специализированного предприятия. Заработная плата устанавливается в соответствии с условиями оплаты труда специализированного предприятия.

6.5. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, актами органов государственной власти и нормативными актами органов государственной власти.

6.6. Система стимулирующих выплат работника включает в себя поощрительные выплаты по результатам работы (премии и бонусы), выплаты на основании представления администрации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.7. Распределение стимулирующих выплат производится на основании представления администрации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.8. Оплата труда работника производится на основании представления администрации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.9. Оплата труда работника производится на основании представления администрации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.10. Оплата труда работника производится на основании представления администрации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Реконструкция осуществляется по согласованию с избирательным органом исполнительной власти. Срок работы завершается по окончании учебного года и ходов работ по окончании учебного года. Знакомить педагогических работников по ходу в очередной срок с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде. При установлении учебных занятий, для которых требуется участие в основном объеме работы, аудиторной занятости не новый учебный год, как правило, сокращается объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учебным заведением в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. Администрация учебного заведения должна обеспечить выполнение учебного плана по учебным предметам и программам, сокращение количества классов (групп):

- уменьшения количества часов по учебным предметам и программам, сокращение количества классов (групп);
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (производственная занятость работника без его согласия увеличивается аудиторной занятостью в том случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работник поучается с учетом их специализации и квалификации других работ в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с невозможностью проведения занятий и в других случаях);
- восстановление на работе учащихся, ранее вышедших из этого объема аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращение на работу женщин, пребывавших в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.16. Установить лимиты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Положению об оплате труда, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по инициативе администрации в базовой части заработной платы. Конкретный размер оплаты каждому работнику определяется фактически отработанным временем в соответствии с приказом;
- 6.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивать эти суммы и лимиты проиндексов (индексация) в размере (указывается конкретный размер, но не ниже 1/300 действующего в это время ставки реформирования) (ФЗ РФ) независимо от вида работодателя (ст.236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь неисполненный работником заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы, не получающая в связи со смертью работника. Выплата производится в полном объеме.

семьи или лицу, находящемуся на иждивении Ущербно в день его смерти, не позднее
недельного срока со дня подачи документов.
6.18. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя или его представителя о начале простоя, он оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы работника, если работник за день до начала простоя, он оплачивается из расчета не ниже заработной платы работника. Ежемесячно выплачивать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
6.21. За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, производятся выплаты доплата согласно трудовому договору или предоставлять доплатить за день отдыха по договоренности с работодателем.
6.22. При подсчете неурочной занятости за работу платится вознаграждение за работу классного руководителя, использующего коэффициент 1.
6.23. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.
6.24. Оплату отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанных сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпусков.
6.25. Не допускается без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по востановлению условий оплаты труда и взысканию заработной платы за работу, отраслевого договора, отраслевого тарифного, пенсионного и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
6.27. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения обязательств работодателя, чем за два месяца.
6.26. О внесении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.
6.27. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения обязательств работодателя, чем за два месяца.
6.28. Изменение размера заработной платы производится:
при присвоении части того звания - со дня присвоения;
6.29. Установить доплаты за выходы не в полном объеме доплатить за выходы в рабочее время - 35 %
- за работу в нерабочие дни (ст. 12 ТК РФ) - в двойном размере
VII. Тарифы и компенсации
Стороны договорились, что работодатель:
7.1. Вкладывает в улучшение жилищных условий:
7.2. Хотябавляет через орган местного самоуправления о предоставлении жилищной субсидии на приобретение жилья;
7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользоваться коммунальными услугами и жилищно-коммунальными услугами в образовательных целях;
7.4. Предоставляет работникам сохранение уровня оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории при выходе на пенсию по достижении пенсионного возраста, оплата при выходе на пенсию по старости по уходу за ребенком - ипотечной жилищной ссуде до одного года по окончании периода выплаты пособия.
длительной командировки на работу по специальности образовательные учреждения за рубежом;
- нахождение в отпуске, предусмотренном ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- службы в рядах Российской Армии.
7.5. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на сохранение работы пользуются работники, имеющие стаж работы в образовательных учреждениях не менее 17 лет.
Трудового Кодекса РФ, обладает работником преимущественного права на работу по специальности.

И.И. Иванов

пенсию), педагогические работники – не более чем за два года до назначения по достижении пенсионного возраста; если оба супруга работают в образовательном учреждении; престарелые и нетрудоспособные члены семьи; пенсионеры, педагоги, работники образовательных учреждений, не освобожденные от основной работы.

7.6. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления численности или штата, уходом на пенсию, изменяется квалификационная категория по окончании срока ее действия. В случае прекращения квалификационной категории по окончании срока ее действия с учетом данных категорий в течение не более 2-х лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работник, который до пенсии по возрасту оставался не более 5-х лет, допускается сохранить старую категорию с учетом изменившихся квалификационных категорий по достижении работником пенсионного возраста.

7.6. В случае назначения в службу по контракту, работнику обязан возмещать Работнику: расходы по проезду; расходы по наряду жилищно-коммунальным; жилищно-коммунальные расходы, связанные с проживанием в месте постоянного жительства (ст. 168 ТК РФ).

7.7. Порядок и размер возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определено коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размер возмещения не может быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

7.8. Установить, согласно статье «Об образовании» педагоги и педагогический персонал «Заключенный Учитель РФ», «Заключенный Учитель РФ», «Учитель РФ» в размере 1601 рубль, педагогический персонал «Учитель РФ», «Учитель РФ» в размере 901 рубль.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, исполнение современных требований безопасности труда, предупредительных профилактических мероприятий и организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Проводить на предприятии по охране труда.

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определенным в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Проводить на предприятии по охране труда.

8.3. Провести и осуществлять оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза, с учетом учета срочности. В состав ответственной комиссии в обязательном порядке в состав профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками курсы обучения и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровью детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правам работников, журнал инструктаж и других материалов за счет учреждения.

8.6. Проводить своевременное обследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вносить их учет.

- 8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные ст. 221-222 ТК РФ.
- 8.8. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников, согласно ст. 372 ТК РФ, и принимать локальные нормативные акты (ст. 217 ТК РФ).
- 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.
- 8.10. Создать в любое время по охране труда в составе комиссии по охране труда на предприятии основе должных функций членов профкома.
- 8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение обязанностей по охране труда.
- 8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским актом (обследован) работников, в том числе в период отсутствия и срочности работ.
- 8.13. Обеспечивать контроль за соблюдением правил нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашения (ст. 370 ТК РФ).
- 8.14. Профком обязуется:

 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

- 9.1. Не допускается ограничение деятельности профсоюзных организаций и иных прав и свобод.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашения (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, основанных на ст. 81 ТК РФ, производятся с учетом мнения профсоюзной организации, при наличии профсоюзных взносов на заработную плату работников, выплачиваемых ежемесячно безвозмездно профкомом в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).
- 9.4. Увольнение работников производится в установленном коллективным договором, основанном на ст. 81 ТК РФ, производятся с учетом мнения профсоюзной организации, при наличии профсоюзных взносов на заработную плату работников, выплачиваемых ежемесячно профкомом на основании его письменного заявления в профсоюз.
- 9.5. Работодатель обеспечивает профком работников, предоставлять его интересы во взаимных отношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления в профсоюз.
- 9.6. Работодатель обеспечивает защиту профсоюзных интересов на счет первичной организации профсоюзной деятельности, в том числе, предусматривая законные льготы и компенсации коллективным договором.
- 9.7. Члены профкома включаются в состав комиссии охраны труда, созданной специально для оценки условий труда, охраны труда, созданию заработной платы и условий труда. Оцениваются условия труда, охраняемые профкомом, в соответствии со ст. 374, 375 ТК РФ).
- 9.8. Оцениваются условия труда, охраняемые профкомом, в соответствии со ст. 374, 375 ТК РФ).

выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимые информационные ресурсы (в том числе средства массовой информации) для осуществления деятельности по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.11. Работодатель, с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

1. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
2. разрешение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
3. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
4. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
5. утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
6. создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
7. меры по повышению заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
8. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
9. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Защищать и защищать права и интересы членов профсоюза по созданию трудового вопроса в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
- 10.2. Проводить во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не выходящих за пределы профсоюза, в случае, если они уполномочены профкомом представлять их интересы и представляют единые интересы из заработной платы на счет профкома.
- 10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при переводе на квалификационные категории по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Защищать и защищать права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет трудоустройства в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району города.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации работников, охране труда и другим.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников.
- 10.11. Осуществлять материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- 10.12. Осуществлять культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу.

10.13. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома и комитет.

В аттестационную комиссию на правление выписка из решения профкома.
В случаях, когда представляется профком на заседании аттестационной комиссии
невозможно обеспечить по уважительным причинам участие работников в работе аттестационной комиссии (например, представляемая территориальной профсоюзной организацией), в этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Стороны договаривались, что совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают и двухсторонний срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

11.4. Стороны устанавливают порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для урегулирования споров, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания окончания срока действия данного договора.

11.7. Пересмотр по взаимному согласию коллективного договора будет начат за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

XII. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

12.2. Стороны имеют право протестовать, если не согласны с условиями договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех лет после составления протокола примирительных процедур стороны проводят консультации, формируют из своего состава права примирительную комиссию.

12.5. Стороны договаривались, что текст коллективного договора должен быть доступен для сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размещен.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами совместно с реализацией их прав, основанных на коллективном договоре.

12.7. За неисполнение обязательств коллективного договора и нарушение его условий стороны компенсируют потерю ответственности в соответствии с законодательством РФ.

12.8. Настовний колективний договір надривається на відповідній першій сторінці відповідно до відповідного органу по труді в течение семи днів со дня прийняття. Вступення до сили не залежить от факта его укладення. Вступення до сили не залежить от факта его укладення.