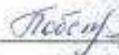


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией Муниципального общеобразовательного автономного учреждения города Бузулука «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Басманова Владимира Ивановича» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного автономного учреждения города Бузулука «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Басманова Владимира Ивановича»
на 2019-2021 годы

От работодателя:

Директор



Ю.В. Побежимова



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



С.Б. Зуева

28.02.2019



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между администрацией Муниципального общеобразовательного автономного учреждения города Бузулука «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Басманова Владимира Ивановича», и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного автономного учреждения города Бузулука «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Басманова Владимира Ивановича», в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального общеобразовательного автономного учреждения города Бузулука «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Басманова Владимира Ивановича».

Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения города Бузулука «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза Басманова Владимира Ивановича» (далее - ОО).

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

- работники ОО, в лице их полномочного представителя первичной профсоюзной организацией (далее - Профсоюз);
- работодатель ОО, в лице директора ОО (далее - Работодатель).

1.3 Действие настоящего Договора распространяется на членов профсоюза, работников ОО.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым Кодексом РФ.

1.4.2. В Договоре предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4.3. Работодатель и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию Договора в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, Профсоюза и работников.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.6. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, в нем также воспроизведены некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации и необходимость улучшения положения их работников Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности ОО, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014-2020 годы.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать совместное участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование ОО в соответствии с объемами утвержденных бюджетных обязательств. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности ОО, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, также размеров субсидий, предоставленных ОО на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников ОО, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средств, направляемых на премирование коллектива, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях и других мероприятиях;

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий работников.

2.3 Профсоюз в рамках действующего законодательства:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ОО.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОО.

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на местном и локальном уровнях.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности выполнения Договора.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления ОО.

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

3.1.6. Содействовать осуществлению в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с Профсоюзом.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.8. Обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе органов самоуправления ОО (наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности муниципальной образовательной организации в целом.

3.2. Работодатель обязуется:

- в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников;

- при подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по привлечению в отрасль молодых специалистов:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в ОО;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;

- внедрение в ОО различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

3.4. Работодатель и Профсоюз обязуются при заключении коллективного договора защищать социально-экономические и трудовые права работников из числа молодых специалистов, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодых специалистов в первые 3 года их работы в ОО, установлению наставникам доплаты за работу с ними, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу и установление им надбавок к заработной плате в первые 3 года работы в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера.

3.5. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов, педагогических работников в возрасте до 30 лет и впервые поступивших на работу в ОО после окончания образовательной организации среднего и высшего профессионального образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника - работодатель предусматривает выплаты единовременной материальной помощи в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.6. Работодатель и Профсоюз, с целью закрепления молодых специалистов в ОО, роста их профессионального мастерства, реализации социально-трудовых прав и интересов молодых учителей создают и организуют работу с молодыми педагогами, развивают институт наставничества, создают условия для участия в конкурсах «Педагогический дебют», «Мой лучший наставник», в работе городского Совета молодых педагогов.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Договора, устава и иных локальных актов ОО. Условия трудового договора, снижающий уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим Договором являются не действительными и применяться не могут.

4.1.3. Работодатель ежегодно утверждает, с учетом мнения Профсоюза, предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом:

- преемственность классов;
- учитель знакомится с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись;

- объем учебной нагрузки учителям устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя;
- установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.1.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 №167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе. такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.6. Работники, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется с учетом мнения Профсоюза и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная муниципальная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

-руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

-не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда.

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз предусматривают:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1 Система оплаты труда работников устанавливается локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

5.2.Работодатель с учетом мнения Профсоюза:

5.2.1.Разрабатывает положение об оплате труда работников, утверждает в порядке, установленном трудовым законодательством (Приложение №1).

5.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ОО;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ОО.

5.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом Профсоюза (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа Профсоюза в порядке, предусмотренной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. (Приложение № 2)

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013года №426-ФЗ «О специально оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28декабря 2013года №426-ФЗ) работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценке условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117,147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07октября 1992г.№611.

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 % тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ.

5.7. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.9. Стороны предусматривают в Договоре:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок

действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг оплаты труда в ОО, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников.

5.10.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

5.10.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.10.4. Предусматривать в положении об оплате труда стимулирующие выплаты не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, программ.

5.10.5. Отнести выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.11. За работником сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст.139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

5.12. Работодатель оплачивает труд руководителей городских методических объединений, а также учителей-экспертов, которые проводят работу по экспертной оценке профессиональной деятельности педагогических работников.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ОО определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ОО определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее – Положение), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, соревнований, экскурсий с обучающимися, дней открытых дверей для родителей и других мероприятий, в том числе общегородского значения допускается по письменному распоряжению руководителя, с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику в течение календарного года, учителям - по окончании учебного года в летний период, Работодатели с учетом мнения Профсоюза утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и учетом мнения Профсоюза.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 4)

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/II-22».

6.8. Работодатель в соответствии с Договором предоставляет оплачиваемые дни отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников- 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс- 1 день, 1 сентября

6.9. Работодатель предоставляет отпуск педагогическому работнику общеобразовательной организации во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

6.10. За счет экономии средств по оплате труда работодатель, по согласованию с Профсоюзом, в порядке стимулирования эффективной работы, может предоставлять работникам, достигшим высоких результатов в труде (итоги аттестации выпускников школы, результаты олимпиад, результаты успеваемости и качества знаний учащихся и эффективную работу по оказанию платных образовательных услуг) оплачиваемый отпуск сверх ежегодного в количестве 1 дня. Указанный отпуск может суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно в каникулярное время. Компенсация при увольнении за эти дни не выплачивается.

6.11. Библиотекарю предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 рабочих дней.

6.12. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОО. В эти периоды администрация ОО вправе привлекать учителей к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

6.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

6.14. Стороны договорились реализовывать право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением работы (должности) и средней заработной платы

работникам предпенсионного возраста и работникам являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников ОО в качестве одного из приоритетных направлений деятельности (Приложение № 5).

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совещании с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными муниципальными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2. Работодатель осуществляет деятельность, в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы, утвержденной Постановлением администрации города Бузулука от 08.10.2015 № 2186-п «Об утверждении муниципальной программы «Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016- 2021 годы» в том числе: на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, утвержденном в местном бюджете. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашениях по охране труда (Приложение № 6).

7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.6. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Обкома профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися ОО. Представляет информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.7. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников,

направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.2. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в ОО, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, Соглашением и программами.

7.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда Профсоюза, способствует формированию и организации деятельности комиссий по охране труда, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.5. Обеспечивает оперативное и практическое руководство уполномоченного по охране труда Профсоюза, организует, совместно со специалистом по охране труда ОО, обучение уполномоченного лица по охране труда по программе для членов комиссии по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.4. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда Профкома, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Работодатель и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников ОО;
- подготовку предложений по созданию условий для организации здорового питания работников.

7.6. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, включая вопросы:

- материальное обеспечение кабинетов химии, физики, трудового обучения, ОБЖ, информатики, спортзала и спортсооружений;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования в спортзале, мастерских, кабинетах химии, физики, информатики, технологии, трудового обучения;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

7.7. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в организации, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.8. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, по приемке ОО к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

7.9. Стороны договорились:

- оплачивать общественно-значимую работу уполномоченного лица по охране труда и технике безопасности в размере 1 балла в месяц, за счет стимулирующих выплат, по критерию внеплановые (срочные) работы.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала ОО, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников ОО, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При ликвидации ОО, сокращении численности или штата работников ОО, Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

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

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации преподавательского состава;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации;

8.4.2. Содействовать созданию и работе совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем учителей из числа молодых специалистов.

8.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

8.6. Работодатель использует возможность досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

8.7. Работодатель совместно с Профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания внутри управленческого банка данных о потребностях в педагогических кадрах и обеспечению условий для перехода работника в другую образовательную организацию;

- применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника;

- недопущения в период изменения структуры организации, влекущих сокращение численности и штата, приема в организацию новых работников.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в той же муниципальной образовательной организации без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.2. Учитель получает гарантированную учебную недельную нагрузку (ставку 18 часов по своему предмету, в том числе учителя начальных классов). Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя.

9.3. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, за исключением оплаты дополнительных выходных дней по уходу за детьми - инвалидами применяется расчетный период в три календарных месяца в соответствии со ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работника.

9.4. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.5. Предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.6. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

- поддержки молодых специалистов;

-содействия в обеспечении служебным жильём работников из числа молодых специалистов.

9.7. Обеспечивают направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.8. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников ОО, достигших пенсионного возраста, работодатель осуществляет выплаты единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.9 Стороны исходят из того, что работодатель:

- перечисляет на счет Профсоюза денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы;

-обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01. 2012 №66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Территориальным Соглашением, Уставом ОО, настоящим Договором .

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации в установленном порядке.

10.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета ОО на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также, представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.4. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.5. Содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.6. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель Профсоюза, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных активистов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а Председатель без предварительного согласия вышестоящего профоргана.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза, членами которого они являются, а председателя – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы в организации освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время кратковременной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.5. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в составе Профсоюза признается значимой для деятельности ОО и принимается во внимание при поощрении работника. При наличии финансовых возможностей председателю Профсоюза устанавливается доплата из стимулирующих выплат, размер которых определяется Положением о стимулирующих выплатах.

10.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных активистов ОО.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

11. Профсоюз обязуется:

11.1. Содействовать реализации настоящего Договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в ОО.

11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников.

11.4. Организовывать оздоровление работников ОО, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с правом членов профсоюза на оплату частичной стоимости лечебных путевок, согласно Положению об оплате лечебных

путевок. Использовать для оздоровления членов Профсоюза и членов их семей возможности программы ЦС профсоюза «Профкурорт».

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, сокращения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области, МО города Бузулука и настоящим настоящим Договором.

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

11.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

11.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

11.11. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую Городской организацией профсоюза.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на совместном заседании.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения Договора воздерживаются от конфронтационных действий.


12.5. Соглашение вступает в силу с 01 января 2019 года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для регистрации и действует до заключения нового Договора.

СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Директор

 / Ю.В. Побежимова

Председатель первичной профсоюзной организации

 / С.Б. Зуева

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

28 04 19 дата

Давыд М.п.

Л. 15
подпись

