

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Тимановская основная общеобразовательная школа»
на 2016-2018 г.г.**

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Тимановская основная общеобразовательная школа» на 2016 - 2018 годы - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»

Представитель работодателя - Директор МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий. Представителем Работодателя при проведении переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также является Управление образования Бабушкинского муниципального района.

Работники учреждения, Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»

Профсоюзный комитет, Профком - орган первичной профсоюзной организации работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

-Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

-Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Отраслевое соглашение по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 г.г.

-Территориальное отраслевое соглашение по муниципальным организациям сферы образования Бабушкинского муниципального района на 2016-2018 г.г.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя –директора МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» Андреевой Татьяны Михайловны (далее – Работодатель);

-работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» Сидоровой Валентины Николаевны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников организации под

роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзным комитетом

1.8. Все локальные нормативные акты МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством.

По инициативе Работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта такого локального акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с Профкомом. При нарушении данного порядка коллективного договора Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию Профкома.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение об оплате труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнении
- 7) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- 8) Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников;
- 9) Утверждение графика отпусков;
- 10) Утверждение формы расчетного листка;
- 11) Утверждение системы премирования, поощрения работников;

1.10. Работодатель обязуется рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» и сообщать Профкому свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.11. Работодатель обязуется информировать Профком о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 (Десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.12. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» по сравнению с

условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации

1.13. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и положения иных локальных нормативных актов МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, содействовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении, соблюдать нормы этического поведения.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.17. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.19. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.20. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» не реже одного раза в год.

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

1.22. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует по 31 декабря 2018 года включительно.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим повышению качества образования в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», результативности его деятельности.

2.1.2. Считать наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» показателем эффективности социального партнерства.

2.1.3. Продолжить работу комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в них дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения договора.

2.1.4. Предусматривать участие представителей Сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнением; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам отрасли.

2.1.5. Принимать участие в областном конкурсе на звание «Лучший коллективный договор».

2.1.6. Содействовать реализации государственно-общественного управления образованием на уровне МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», учитывать показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2. Профсоюзный комитет МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»:

2.2.1. Содействует реализации коллективного договора.

2.2.2. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства, по принятию законодательных и иных нормативно-правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, проводят экспертизу нормативных правовых актов в сфере охраны труда.

2.2.3. Осуществляет представительство и защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, ходатайствует об оказании бесплатной юридической помощи членам Профсоюза.

2.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным организациям сферы образования Бабушкинского муниципального района.

2.2.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» и его Работников, содействует в проведении специальной

оценки условий труда работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

2.2.6.Анализирует социально-экономическое положение Работников, взаимодействует с депутатами Совета поселения Тимановского сельского поселения, Представительного собрания Бабушкинского муниципального района, Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от Вологодской области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

2.3. В целях контроля за выполнением коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений:

2.3.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.3.2. Стороны на равноправной основе создают комиссию по реализации коллективного договора, принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией.

2.3.3.Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения коллективного договора размещается на официальном сайте МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в сети Интернет.

2.3.4.Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

2.3.5.В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по реализации коллективного договора или решений комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3.Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

3.1.Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области, муниципальных нормативных правовых актов, направленных на развитие сферы образования, социальную защиту работников и обучающихся МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», повышение социального статуса Работников.

3.2.В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области, муниципальной власти района для решения следующих вопросов:

-повышения уровня оплаты труда работников образования;

-увеличения нормативов расходных потребностей на содержание МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

3.3. При формировании районного бюджета добиваться включения в полном объеме расходов на:

*проведение мероприятий по обеспечению безопасности труда и охране труда в образовательных организациях, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательной организацией;

*проведение специальной оценки условий труда;

*обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников образования за счет средств работодателей в соответствии с действующим законодательством;

*полное возмещение командировочных расходов педагогических работников и руководителей образовательных организаций, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»;

*проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

*предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения специалистам сферы образования, работающим на селе;

*санаторно-курортное лечение работников образовательных организаций, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»;

*оздоровление детей работников образовательных организаций, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

3.4. Осуществлять анализ кадрового обеспечения МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

3.5. Добиваться в рамках реализации Государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2013 – 2017 годы» решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости Работников, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых Работников, привлечения молодых специалистов для работы в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

3.6. Содействовать профессиональному росту работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», используя различные формы повышения квалификации. Содействовать участию педагогических работников в районных конкурсах педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей Образовательной организации для участия в областных конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

3.7. Проводить работу по созданию условий для закрепления в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста.

3.8. Организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем наставничества.

3.9. Предусматривать при наличии возможностей дополнительные меры социальной поддержки, направленные на закрепление в сфере образования молодых специалистов.

3.10. МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, Бабушкинского муниципального района, локальными нормативными актами МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

4.Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

4.1.1.Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления профсоюзного комитета МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» и службы занятости Бабушкинского муниципального района, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.1.2.Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации независимо от количества работающих;
б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.1.3.При сокращении численности или штата Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем Работников решается совместно Работодателем и профсоюзным комитетом МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

4.1.4.При сокращении численности или штата работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

*семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

*лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

*работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

*работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

*беременным женщинам или находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

4.1.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

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

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

*выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

*сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

*сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.1.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителем /иным законным представителем ребенка/, являющимся единственным кормильцем ребенка –инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель /иной законный представитель ребенка/ не состоит в трудовых отношениях, в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» не допускается в соответствии со ст.261 Трудового кодекса РФ, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с беременными женщинами в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.1.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной организации.

4.1.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в образовательной организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.1.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

4.1.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.1.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. Трудовые отношения. Обеспечение занятости

5.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

5.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по определенной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие Работодателя Правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

5.3. Трудовой договор с работниками МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

5.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

5.5. Работодатель обеспечивает 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, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

*размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

*размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными 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 образовательной организации показателей и критериев.

5.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.7. Трудовой договор Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» и его заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- *лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- *беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- *лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- *лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- *лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- *в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.9. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

5.10. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.11. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.12. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.13. Срок, в течение которого Работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

5.14. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

6. Оплата и нормы труда

6.1. Система оплаты труда Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с Профсоюзным комитетом с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Вопросы оплаты труда в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» регулируются Постановлением Администрации Бабушкинского района от 10 октября

2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бабушкинского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Положением об оплате работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Фонд оплаты труда МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» на выполнение муниципального задания.

6.4. Отнесение должностей Работников образовательных организаций, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.5. Должностной оклад Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории в соответствии с Постановлением Администрации Бабушкинского муниципального района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бабушкинского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность».

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.6. Начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу Федерального закона РФ от 29 декабря 2015 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

6.7. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня.

6.8. Почасовая оплата труда в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной или очно-заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

6.9. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.10. Работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Постановлением Администрации Бабушкинского муниципального района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бабушкинского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность».

6.11. Работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Постановлением Администрации Бабушкинского муниципального района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Бабушкинского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность».

6.12. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и Положением о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

6.14. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

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 профсоюзным комитетом МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» (принцип прозрачности).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки за качество выполняемых работ работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», утверждаемых руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и Положением о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

6.15. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за учебный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

*инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

*активное участие в развитии МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», системы образования Бабушкинского муниципального района;

*качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),

*другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, и предельными размерами не ограничивается.

6.16. За счет экономии по фонду оплаты труда работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

Работникам - по решению руководителя МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом;

Руководителю - по решению Управления образования на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

6.17. Работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа сторожей, уборщиков служебных помещений, поваров вследствие неявки сменяющего работника оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.18. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» по инициативе органов управления образования Бабушкинского муниципального района.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.19. Заработная плата в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором. Днями выплаты заработной платы в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» являются 12 и 25 числа месяца.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.20. 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. В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.21. В случае, если дни выплаты заработной платы выпадают на выходные или праздничные дни, руководитель МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» издает приказ о переносе сроков выплаты заработной платы по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

6.22. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.23. За Работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров, соглашений по вине Работодателя, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.24. Установление и изменение систем оплаты труда Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- г) результатов аттестации педагогических работников;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.25. Заработная плата Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников – 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для Работника обязательно. Для остальных Работников и руководителя МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» – 36 часов в неделю.

7.4. Нормируемая часть рабочего времени Работников (учителей, педагогов дополнительного образования) МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в период учебного года, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. индивидуальным планом.

7.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

7.7. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы на каникулы. Обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При наличии перерывов свыше двух часов подряд учителям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.10. Учителям, по их просьбе может предоставляться методический день для самообразовательной работы.

7.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором образовательной организации или Правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

7.12. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В нерабочие праздничные дни допускается выполнение неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

7.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.16. Женщинам, работающим в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», расположенном в сельской местности, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

7.17. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в очередной трудовой отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
 - 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;
 - 3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.
- Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

7.18. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

*в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;

*в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

7.19. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.20. При предоставлении Работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев 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 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.

7.21. Работникам образовательных организаций, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия предоставления отпуска, а также его продолжительность, устанавливаются коллективным договором.

7.22. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам:

*для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

*при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней,

*в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней,

*для проводов детей в армию – до 3 календарных дней,

* бракосочетания Работников или детей Работников – до 3 календарных дней;

- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;

- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня.

7.23. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.24. Каждый педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

8.2. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности, если педагогические работники проработали в этих образовательных организациях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

8.3. Выпускникам образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов за счет средств организации.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

8.4. Работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» при составлении планов финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год.

8.5. Аттестация педагогических работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителя МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» осуществляется аттестационной комиссией, созданной Управлением образования Бабушкинского муниципального района.

Аттестация заместителей руководителя МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» проводится аттестационной комиссией МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители профсоюзного комитета МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

8.6. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководитель МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», осуществляющий преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.7. Аттестация педагогического работника в целях аттестации на соответствие педагогического работника занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзного комитета МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях аттестации на соответствие занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.8. Аттестация педагогических работников образовательных организаций, в том числе и МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия).

8.9. Аттестационной комиссии стороны рекомендуют проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных за последние 5 лет:

1. В ведомственными наградами Российской Федерации:

* почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

* Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,

2. Почетными званиями Российской Федерации:

* «Народный учитель Российской Федерации»,

* «Заслуженный учитель Российской Федерации»,

В указанных случаях к заявлению педагогический работник представляет копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

В случаях если после присвоения педагогическому работнику почетного звания Российской Федерации («Народный» или «Заслуженный») прошло более 5 лет, то вместе с заявлением в аттестационную комиссию представляются копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», и характеристика - представление руководителя на педагогического работника.

8.10. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области, в том числе и в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или выходом на пенсию;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях (см. Таблицу 1):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор

8.11. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.12. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву,

таким работникам, возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком на 1 год.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

8.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим Работникам до наступления пенсионного

возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.14. Работникам МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

8.15. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункта 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.16. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9. Условия и охрана труда

Работодатель:

9.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

9.2. В рамках контроля за трудовым законодательством осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

9.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимся при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.4. Ежегодно (не позднее 20 января) информирует районную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), на компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.5. Содействует использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение 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 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

9.6. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности службы охраны труда в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

9.7. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.8. Организует проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

9.9. Организует обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

9.10. Предоставляет гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) труда опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.11. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний Работников.

9.12. Предлагает представителю Профсоюза принять участие в комиссии по приемке МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» к новому учебному году.

9.13. Принимает участие в обучении по вопросам охраны труда через АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования».

9.14. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором

9.15. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.16. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» организует проведение медицинских осмотров, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию Работников.

9.17. Проводит в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний, требований охраны труда.

9.18. Проводит систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения Работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.19. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, химии, технического труда, лаборантов и др.).

9.20. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.21. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.22. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.23. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.24. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.25. Обеспечивает обязательное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.26. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

9.27. Сохраняет за Работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.28. Ежегодно до составления финансово-хозяйственного плана на новый календарный год заключает соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

9.29. Не применяет меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов без согласия профсоюзного комитета.

Профсоюзная организация МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»:

9.30. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.31. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организуют их обучение.

9.32. Организует проведение проверок состояния охраны труда в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

9.33. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

9.35. Ежегодно разрабатывает приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

9.36. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.37. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

9.38. Обеспечивает реализацию права на сохранение за работником 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.

9.39. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во

вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.40.Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.41.Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.42.В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Стороны обязуются:

9.43. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для Работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

9.44.Участвовать в районном смотре –конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», Днях охраны труда, семинарах, выставках по охране труда.

9.45.Содействовать выполнению Представлений и Требований технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

9.46.Разрабатывать предложения в районные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

10. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов Профсоюза

10.1.Считать, что права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015 – 2017 годы, Уставом Профсоюза, коллективным договором МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

10.2.Работодатель обязан:

- 10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.
- 10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий территориального отраслевого соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.
- 10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство.
- 10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзной организации на срок, определяемый соглашением сторон.
- 10.2.6. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 10.2.7. Предоставлять в соответствии с коллективным договором, в бесплатное пользование профсоюзной организации МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа»:
- *необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,
 - *оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте организаций (при наличии данных видов связи у работодателя),
- принадлежащие Работодателю здания, сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.
- 10.2.8. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.
- 10.2.9. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза.
- 10.2.10. Содействовать профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников образования.
- 10.2.11. Устанавливать председателю первичной профсоюзной организации МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа», не освобожденному от основной работы, из стимулирующего фонда ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере от 10 до 15 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного

членства) за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

10.2.12. Учредитель образовательной организации обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения.

10.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководители профсоюзного комитета и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководителей профсоюзного комитета и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.3.3. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

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

10.4.2 Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении Работников.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7

календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством, в том числе по предложениям Профкома.

12. Заключительные положения

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами Работодатель и Профком доводят содержание коллективного договора до сведения Работников путем размещения на соответствующем стенде и на официальном сайте МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в МБОУ «Тимановская основная общеобразовательная школа» до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим коллективным договором под роспись.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного

договора, продлевают коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключают новый коллективный договор.

11.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством, в том числе по предложениям Профкома.

От работодателя:

Директор МБОУ «Тимановская ООШ»

Андреева /Андреева Т.М./

2016г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Сидорова /Сидорова В.Н./

« 29 » декабря 2016г.



КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНИМАТЕЛЬНЫХ ИГР ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛ.»
160035 Вологда ул. Ком.в. д. 15
ТЕЛ/ФАКС 8172
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА
« 09 » декабря 2016 г.
ЗА № 10