

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 93 имени Героя Социалистического
Труда М.М. Царевского»**

Коллективный договор

г. Железногорск
Красноярского края
ул. Толстого 22

ДИРЕКТОР: Татьяна Марксовна Шмидт

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	6
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7
5. Рабочее время и время отдыха.....	7
6. Оплата труда.....	9
7. Гарантии и компенсации.....	10
8. Условия охраны труда и здоровья.....	11
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	12
10. Обязательства профкома.....	13
11. Обязанности работников школы.....	13
12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	13
Приложения.....	14
1. Перечень профессий, должностей и работ для персонала на которых по условиям труда установлена бесплатная выдача по существующим нормам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа
№ 93 имени Героя Социалистического Труда М.М. Царевского»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Работодателем в лице директора МБОУ Школа № 93 Шмидт Татьяны Марковны с одной стороны, и Работниками МБОУ Школа № 93 в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ Школа № 93 Шаленко Елены Николаевны, с другой стороны.

1.2. Настоящий Договор регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Школы.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников, работодателя, представителей работников и представителей работодателя Школы.

1.4. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, решением общего собрания работников школы и в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора администрация и председатель ПК ежегодно информируют работников о результатах выполнения коллективного договора на общем собрании.

1.13. При поступлении на работу новых работников работодатель обязан ознакомить их с положениями коллективного договора и заключить трудовой договор (ч.3 ст.68 ТК РФ).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет (ст.53 ТК РФ):

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации учреждения;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесения предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч.1 ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. 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 условия её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601)».

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается ежегодно при комплектовании и заверяется подписью работника. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является основным

местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года). В случае замещения временно отсутствующего работника более двух месяцев администрация обязана изменить тарификацию:

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятия в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год. Это возможно в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом (ч.2 ст.74, ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3, ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса (ст.74 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего и среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Работникам, получающим второе профессиональное образование предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в течение календарного года.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организацией, осуществляющей образовательную деятельность и по ее результатам педагогическому работнику изменяется оплата труда путем установления повышающего коэффициента к окладу

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профком) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ТК РФ СТ. 333).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Перерывы между занятиями допускаются, по возможности, 2 раза в неделю и не более 1 академического часа. Администрация обязана предоставлять один свободный день в неделю при нагрузке работника до 18 часов. В случае нагрузки свыше 18 часов методический день предоставлять по возможности.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы

утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время субботы считать методическим днём.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч.3, ст.123).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. В исключительных случаях, при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч.1 ст. 126 ТК РФ и ст. 126).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. На основании письменного заявления работника предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 9 календарных дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- до 7 дней и членам профкома- до 3 календарных дней;

- при отсутствии в течение учебного года у работника больничных листов - 3 календарных дня к отпуску,

- в других случаях, предусмотренных ст. 128 и ст. 263 ТК РФ.

5.13.2. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять право на длительный отпуск сроком до 1 года (в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17. Очередные оплачиваемые отпуска работникам учреждения предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТР РФ).

Продолжительность основного отпуска составляет:

для специалистов, служащих, заведующего библиотекой, обслуживающего персонала – 28 календарных дней;

для педагогических и руководящих работников, в случаях если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической работой) - 56 календарных дней (Постановления правительства РФ от 14.05.2015г. № 466, в соответствии со ст.334 ТК РФ).

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 8 календарных дней для всех категорий работников учреждения (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1).

6. Оплата труда.

6.1. Система оплаты труда работников школы, включая размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается локальным нормативным актом школы – Положением об оплате труда работников МБОУ Школа № 93, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет школы).

6.2. Положение об оплате труда работников МБОУ Школа № 93 разрабатывается в соответствии с Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г.Железногорск от 10.06.2011 № 1011 и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений», утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г.Железногорск от 23.06.2011г. № 1082.

6.3. Производить доплаты за совмещение профессий, за выполнение работы временно отсутствующего работника. Размеры доплат и надбавок устанавливать по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы и в соответствии с Положением об оплате труда работников.

6.4. Извещать каждого работника в письменной форме (путем выдачи расчетных листков) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки выдавать в день выдачи заработной платы.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в банке.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются:

- за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину - 5 числа следующего месяца;

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В исключительных случаях по заявлению работника может быть выдан внеплановый аванс в размере не более 50% среднемесячной заработной платы.

В расчет заработной платы за первую половину месяца (с 1-го по 15-е число) включаются следующие начисления пропорционально отработанному времени:

- оплата по окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и фактической нагрузки,
- компенсационные выплаты в части выплат за работу в ЗАТО,
- персональные выплаты в части выплат за опыт работы, за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры, за обеспечение централизации учетных работ, а так же специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования.

При расчете заработной платы за первую половину месяца удержания из заработной платы не производятся, кроме удержаний по исполнительным листам.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится в целых рублях без копеек.

Расчет заработной платы за вторую половину месяца включает полный расчет заработной платы за текущий месяц по всем видам начислений и удержаний.

6.6. Ответственность за правильность определения и своевременность выплаты заработной платы работникам несет директор школы (ст. 236 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает единовременную материальную помощь работникам школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. Организует в школе общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

Профсоюз членам профсоюза:

7.3. Оказывает материальную помощь

- на юбилеи (55 лет и 60 лет),

- на похороны близких родственников,

- частичная компенсация за оплату дорогостоящих лекарств и операций,

- частичная компенсация за оплату зубопротезирования.

7.4. Оказывает бесплатную юридическую консультацию.

7.5. Совместным решением администрации и профсоюзного комитета присваивать работникам почетные звания «Кадровый работник образования», «Ветеран образования».

8. Условия охраны труда и здоровья.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.3. Проводить инструктаж по ТБ:

- вводный (при приёме на работу),

- повторный (2 раза в год),

- по мере необходимости.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и ежегодных медицинских осмотров работниками учреждения.

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

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

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. .

9.6. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение перечисленных выше лиц по пункту 5 части 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

10. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

10.1. Защищать права и интересы работников школы в производственных вопросах, вопросах труда, занятости, охране труда и здоровья, социального развития и защиты, представления льгот на основе действующего законодательства РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования, распределения фонда заработной платы, согласно Положению об оплате труда.

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

10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей и проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения и пропагандировать здоровый образ жизни.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

10.8. Сотрудничать с работодателем по укреплению трудовой дисциплины.

10.9. Защищать интересы всех категорий работников при разрешении индивидуальных споров после того, как эти работники уполномочат ее в порядке, установленном пунктом 9.4 коллективного договора

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением о материальной помощи членам профсоюза.

10.11. Осуществлять контроль за исполнением данного коллективного договора всеми работниками школы.

11. Обязанности работников школы.

11.1. Выполнять должностные обязанности (ст. 21 ТК РФ).

11.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

11.3. Использовать всё рабочее время для производительного труда.

11.4. Систематически повышать свою квалификацию.

11.5. Соблюдать требования по охране труда: незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

12. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.


12.2. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.4. В случае нарушения или не выполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Коллективный договор заключён общим собранием работников МБОУ Школа № 93

Дата подписания коллективного договора 19.02.2018г.

Директор МБОУ Школа № 93  (Т.М. Шмидт)

Председатель профсоюзного комитета  (Е.Н.Шаленко)

**СООБЩЕНИЕ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №93 ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА М.М. ЦАРЕВСКОГО»**

Уведомительная регистрация коллективного договора от 19.02.2018 проведена отделом политики в области оплаты труда и потребительского рынка Управления экономики и планирования Администрации ЗАТО г. Железногорск 26.02.2018, регистрационный номер 18.

Рекомендации по внесению изменений и дополнений

В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации, предлагаем пункт 1.5 дополнить условиями о том, что коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения и его реорганизации в форме преобразования. При этом в пункте 1.6, исключить условие реорганизации учреждения в форме преобразования.

При осуществлении регистрации коллективного договора, условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Первый заместитель
Главы администрации ЗАТО г. Железногорск



С.Д. Проскурнин

Начальник отдела политики в области оплаты
труда и потребительского рынка

_____ Т.А. Кострюкова

Регистрационная карточка

№ 18

«26» февраля 2018

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №93 имени Героя Социалистического Труда М.М. Царевского»
Дата принятия (подписания)	19.02.2018
Период действия	с 19.02.2018 по 19.02.2021
Количество приложений	1
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Директор МБОУ Школа № 93 Шмидт Татьяна Марковна
	Председатель ПК ППО МБОУ Школа № 93 Шаленко Елена Николаевна
Сообщение Администрации ЗАТО г. Железногорск к акту социального партнерства (при наличии)	от 26.02.2018

Первый заместитель
Главы администрации
ЗАТО г. Железногорск



С.Д. Проскурнин

Лист ознакомления с
Коллективным договором
 работников МБОУ Школа № 93

№	Ф.И.О.	Дата	Подпись
1	Авдюкова Л.П.	19.02.2018	
2	Азарова Ж. Н.	19.02.2018	
3	Акудович И. И.	19.02.2018	
4	Арзамасцева Н. А.	19.02.2018	
5	Артемьева Г.Б.	19.02.2018	
6	Аршинская Г. И.	19.02.2018	
7	Баранова Ю.Н.	19.02.2018	
8	Безрукова О.А.	19.02.2018	
9	Белова К.А.	19.02.2018	
10	Богопольская Т. В.	19.02.2018	
11	Брюханова О. Г.	19.02.2018	
12	Буйницкая Ю.В.	19.02.2018	
13	Веселых Н.Г.	19.02.2018	
14	Видясова Т. П.	19.02.2018	
15	Воробьева С.Ю.	19.02.2018	
16	Вохрамеева А.А.	19.02.2018	
17	Герасимов Н.В.	19.02.2018	
18	Григорьева И. Н.	19.02.2018	
19	Гричанов А.М.	19.02.2018	
20	Даурцева Л.И.	19.02.2018	
21	Долгополова О. В.	19.02.2018	
22	Дьяконова Н. М.	19.02.2018	
23	Емельяшина Л.В.	19.02.2018	
24	Енникова С.Ю.	19.02.2018	
25	Ермакова Г. Н.	19.02.2018	
26	Ермакова О. В.	19.02.2018	
27	Есина М.В.	19.02.2018	
28	Жукова С. М.	19.02.2018	
29	Зиновьева Т. В.	19.02.2018	
30	Зиятдинов А.И.	19.02.2018	
31	Зиятдинова О.В.	19.02.2018	
32	Иванов А. В.	19.02.2018	
33	Икатова Г. А.	19.02.2018	
34	Кадушкина С.Н.	19.02.2018	
35	Калинина Н. А.	19.02.2018	
36	Кондакова Н.К.	19.02.2018	
37	Костерова Г. М.	19.02.2018	

№	Ф.И.О.	Дата	Подпись
38	Кочергина О.В.	19.02.2018	
39	Кравченко О. А.	19.02.2018	
40	Кузнецова Н.С.	19.02.2018	
41	Кузнеченко Г. К.	19.02.2018	
42	Лазарева О.Н.	19.02.2018	
43	Левенец Г. И.	19.02.2018	
44	Лютых М.Н.	19.02.2018	
45	Макарова Л. Н.	19.02.2018	
46	Матвеева Л. Т.	19.02.2018	
47	Мельниченко Л. А.	19.02.2018	
48	Метелкина В.В.	19.02.2018	
49	Митрофанова И.В.	19.02.2018	
50	Морозова Н.А.	19.02.2018	
51	Мурыгина Е. И.	19.02.2018	
52	Наговицина Н.А.	19.02.2018	
53	Непряхина Н. Н.	19.02.2018	
54	Никитина И.В.	19.02.2018	
55	Овечкин А. Г.	19.02.2018	
56	Овчаренко М. Г.	19.02.2018	
57	Овчинникова Л. Ф.	19.02.2018	
58	Орлова А.В.	19.02.2018	
59	Покатилова Л.Н.	19.02.2018	
60	Пономарев О.И.	19.02.2018	
61	Пономарева О.О.	19.02.2018	
62	Пуриче Н. С.	19.02.2018	
63	Пчельникова Е.В.	19.02.2018	
64	Родин А.М.	19.02.2018	
65	Роот В.А.	19.02.2018	
66	Самусева С. А.	19.02.2018	
67	Сапожникова Н.А.	19.02.2018	
68	Сенчило Е.Н.	19.02.2018	
69	Серебренникова Л. С.	19.02.2018	
70	Скачкова К.В.	19.02.2018	
71	Скворцова Ю.Н.	19.02.2018	
72	Скиданова Н. М.	19.02.2018	
73	Спиридонова А. И.	19.02.2018	
74	Строкова О.А.	19.02.2018	
75	Сударева Л.В.	19.02.2018	
76	Сушкевич Л. А.	19.02.2018	
77	Торшина Т. В.	19.02.2018	

