

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

работодателем и работниками

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Шиловская средняя общеобразовательная школа №2»

муниципального образования – Шиловский

муниципальный район Рязанской области

на 2021 - 2023 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 29.01.2021

№ 25 Косбирина т.с.

Содержание договора

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	стр. 3-6
II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ	стр. 6-10
III. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ	стр.11-12
IV. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА	стр.12- 17
V. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА	стр.17-19
VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА	стр.20-22
VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)	стр.22
VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ	стр.22-26
IX.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ, ГАРАНТИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОФКОМА.	стр.26-29
X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.	стр.30

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шиловская средняя общеобразовательная школа №2» муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее – МБОУ «Шиловская СОШ №2») в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива и совершенствования образовательного процесса и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, права, гарантии и льготы работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, Регионального соглашения между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2019-2021 годы, Регионального отраслевого соглашения между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021 годы, территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район, управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников организации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2020 – 2022 годы, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Договор) являются: работники МБОУ «Шиловская СОШ №2» (далее Работники) в лице их представителя председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ «Шиловская СОШ №2» Голдабенковой Татьяны Викторовны (далее Председатель профкома МБОУ «Шиловская СОШ №2») и работодатель, в лице

его представителя директора МБОУ «Шиловская СОШ №2» Фединой Светланы Александровны (далее Работодатель).

Работники МБОУ «Шиловская СОШ №2» доверяют и поручают Председателю профкома МБОУ «Шиловская СОШ №2» представлять их интересы в переговорах, заключать Договор, контролировать его исполнение.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников МБОУ «Шиловская СОШ №2». Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет (далее Профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). Делегируя свои полномочия Профкому, работник, не являющийся членом профсоюза, письменно обращается с заявлением в Профком и Работодателю. Работодатель по письменному заявлению данного работника ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% его заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

1.5. Пункты Договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.6. Договор открыт для присоединения к нему работников организации, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.16. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.17. Работодатель и Профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании коллектива два раза в год.

1.18. На срок действия Договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, Профком обеспечивает стабильность в работе коллектива.

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами. Разногласия между Работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

1.20. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.21. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- согласование с профкомом;
- консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.22. Работодатель принимает по согласованию с Профкомом локальные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 4) другие локальные акты.

1.23. Настоящий Договор вступает в силу с 01.01.2021 года и действует по 31.12.2023 года.

1.24. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.25. Стороны обязуются по заключению нового коллективного договора начать переговоры за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора. Продолжительность переговоров при заключении нового коллективного договора не должна превышать 3 месяцев.

1.26. Подготовка для обсуждения проекта Договора на следующий период должна быть завершена сторонами до 20 декабря 2023 года.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.1.6. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. В обязательном порядке согласовывает с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- положение о премировании работников;
- положение об оказании материальной помощи работникам;
- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- подготовку предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное;
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123,135 и др.).

2.2.3. В срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставить в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

2.2.4. Обеспечивает полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2.5. Уведомляет Профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 5 или более процентов численного состава.

2.2.6. Предоставляет возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставляет оплачиваемые учебные отпуска обучающимся в ВУЗах без отрыва от производства.

2.2.7. В случае сокращения штатов относит к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым осталось доработать до пенсии один год).

2.2.8. Совместно с Профкомом готовит материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

2.3. Профком:

2.3.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.3.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

2.3.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.5. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.3.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования и др.

2.3.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе

при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.3.10. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.11. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.12. Участвует совместно с районным Советом председателей первичных профсоюзных организаций Шиловской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.3.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.14. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

2.3.15. Оказывает работникам, являющимся членами профсоюза, материальную помощь в случаях трудного материального положения, продолжительной болезнью, в связи с рождением детей, смертью родных.

2.3.16. Помогает организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией учреждения с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

III. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.1.3. Работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

3.1.4. Окончательный расчет и выдача работнику трудовой книжки производятся в день увольнения (последний день работы).

3.1.5. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 5 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

3.1.6. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие почётные звания,
- награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- неосвобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий;
- которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет;
- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях.

IV. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников **исходят из того, что:**

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

4.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

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

4.1.4. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

4.1.5. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 9 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.1.9. 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.

4.1.10. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- 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.

4.1.11. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов «окон» между уроками.

4.1.12. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.1.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

4.1.16. 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, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника и Профкома.

4.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и Профкома.

4.2.4. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

4.2.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.8. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.2.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника.

4.2.10. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- работникам, не имеющим больничных листов в течение календарного года - 6 календарных дней;
- женщинам, воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – 4 календарных дня.
- работникам с ненормированным рабочим днём – не менее 3 дней.

4.3.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска в календарном исчислении в связи с деятельностью, выполняемой в соответствии с ТК РФ:

- председателю Профкома – 3 дня;
- члену Профкома - 2 дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно во внеурочное время. Компенсация за эти неиспользованные отпуска не выплачивается.

4.3.3. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- собственной свадьбы и свадьбы детей – 3 дня;
- смерти члена семьи (супруга, детей, родителей) – 4 дня.

4.3.4. Общее количество дней дополнительных оплачиваемых отпусков в течение календарного года не может превышать 10 календарных дней.

4.3.5. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет ранее установленную должность.

4.3.6. Предоставлять возможность использования очередного отпуска вне утверждённого графика при наличии санаторной путёвки, путёвки на отдых (по медицинским показаниям).

V. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с Профкомом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профкомом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.3. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка

информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчётной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

5.1.4. Размер вознаграждения за классное руководство начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников Учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников, их использовании не реже одного раза в год;

5.2.2. Установить для выплаты зарплаты дни: 8 и 23 числа каждого месяца;

5.2.3. Заработная плата работников выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Шиловская СОШ №2»;

5.2.4. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

5.2.5. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.3. Стороны согласились, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объёме:

5.3.1. На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

5.3.2. За время простоя по причинам, не зависящим от работника и Работодателя;

5.3.3. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника;

5.3.4. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли.

5.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.4.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими Учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.4.2. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 рублей - специалистам со средне-специальным образованием, 2000 рублей - специалистам с высшим образованием.

5.4.3. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате посредством выдачи работнику расчетного листа.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.

6.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обеспечивают:

6.1.1. Организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований.

6.1.2. Распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах.

6.2. Стороны договорились совместно:

6.2.1. Проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах.

6.2.2. Разработать (обновить) и утвердить инструкцию по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж.

6.2.3. Осуществлять учёт и своевременное расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их соответствующим актом.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.2. На каждом рабочем месте обеспечить условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.3. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Предоставлять работникам 2 (два) оплачиваемый рабочих дня 1 раз в год для прохождения профилактического медицинского осмотра.

6.3.4. За счет средств организации обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

6.3.5. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников образовательной организации

6.3.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (САНПИН 2.2.4548-96) во время отопительного сезона по представлению Профкома переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

6.3.7. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.3.8. При численности работников учреждения более 50 человек ввести должность специалиста по охране труда.

6.3.9. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда организации.

6.3.10. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

6.3.11. При выполнении работниками работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить им соответствующие доплаты.

6.3.12. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6.4.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.4.5. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ).

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со ст. 382 Трудовым Кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах).

7.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и Профкомом регулируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и иных работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

8.2. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

8.2.1. Организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности учреждения.

8.2.2. Обеспечивает аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки с участием Профкома и не реже чем установлено действующим законодательством. Создает условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится в образовательном учреждении согласно Положения.

8.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации, переквалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник при этом направляется в другую местность с отрывом от работы, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образования).

8.2.4. При проведении аттестации действуют все нормы, закрепленные в региональном и территориальном отраслевых Соглашениях, в том числе (раздел 6, п.п. 6.2.6., п.п.6.2.7., п.п.6.2.8. п.п. 6.2.9. последнего):

По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- 4) отпуска до 1 года в соответствии с ТК РФ,

5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

а также:

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.2.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

8.2.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в случаях, предусмотренных территориальным отраслевым соглашением (п.п.6.2.7. Соглашения).

8.2.6. При повторной аттестации на квалификационные категории освобождаются от проведения открытого урока:

1) педагогические работники, награжденные

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;

2) работники, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от показа открытого урока ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8. Соглашения.

8.2.7. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию по той же должности, если срок высшей квалификационной категории истёк по причинам указанным в п. 6.2.6 данного Соглашения. Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

8.2.8. В целях защиты интересов педагогических работников Работодатель обязуется:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, составлять с учётом срока ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продлить период его аттестации, но не более чем на 2 месяца;

- подготавливает с учетом мотивированного мнения Профкома представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определять с учетом мотивированного мнения Профкома;

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только по согласованию с Профкомом в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводит до сведения Профкома, не позднее, чем за месяц до ее начала;

- участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательного учреждения, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

8.3. Стороны признают необходимым:

8.3.1. Разрабатывать и предусматривать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

8.3.2. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления гарантий и компенсаций фиксировать в трудовом договоре работника.

8.4. Профком обязуется:

8.4.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза в вопросах приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

8.4.2. Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением Работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

8.4.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и Работодателя с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

8.4.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

8.4.5. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ, ГАРАНТИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОФКОМА

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности",

"Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019 - 2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район, управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников организации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2019 – 2021 годы.

9.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

9.3. Члены Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без получения предварительного согласия Профкома, председатель Профкома - без получения предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав Профкома, помимо соблюдения общего порядка увольнения члена профсоюза, возможно лишь с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Не допускается вмешательство органов исполнительной власти, Управления образования, Работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление Профкомом своих уставных задач.

9.6. Профком обязуется:

9.6.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

9.6.2. Вносить предложения Работодателю по улучшению социально-экономических условий работников.

9.6.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

9.6.4. Содействовать профессиональному росту работников организации.

9.6.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.6.6. Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, положения об аттестации, оплаты труда, выплаты в предусмотренных размерах пособий по временной нетрудоспособности, по уходу за детьми, на детей и других пособий, социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости и увольнения.

9.6.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и ее работников.

9.6.8. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействовать с управлением образования, администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район и др. органами власти в разработке предложений, направленных на совершенствование материальной базы организации, усиление социальной защищенности работников.

9.6.9. Проводить бесплатные консультации для членов профсоюза, учёбу профактива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства и т.д.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, Профкома, содействовать их деятельности.

9.7.2. Предоставлять Профкому бесплатно необходимые помещения, содействовать его работе и обеспечению необходимым оборудованием.

9.7.3. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам и жилищно-бытового обслуживания.

9.7.4. Не препятствовать представителям Профкома в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.7.5. Производить ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза в размере 1%

заработной платы и работников, не являющихся членами профсоюза, но которые делегировали свои полномочия Профкому - в размере 0,5% заработной платы с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.7.6. Содействовать Профкому в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.7.7. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Профкома в течение 10 дней, а если это требует серьезного изучения вопроса в течение одного месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

9.7.8. Включить председателя Профкома в состав аттестационной комиссии по аттестации педагогических и других работников, обеспечить его участие в совещаниях при директоре МБОУ «Шиловская СОШ №2».

9.7.9. Включить представителей Профкома в комиссию по охране труда, комиссию по социальному страхованию и другие комиссии.

9.7.10. Разрешить обучение председателя Профкома по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

9.7.11. Председателю Профкома в критериях для оценивания качества труда работника и установления надбавки стимулирующего характера ввести индикатор «общественная работа» и определить его цену в размере 1 балла.

9.8. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в Профком работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы).

9.8.1. Члены Профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.8.2. Члены Профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением заработной платы.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1. Стороны договорились о том, что:

- 1) МБОУ «Шиловская СОШ №2» после подписания сторонами коллективный договор направляет на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области.
- 2) Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 3) Текущий контроль за ходом выполнения Договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, созданная на основании приказа директора МБОУ «Шиловская СОШ №2» и решения Профкома.
- 4) Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.
- 5) Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.
- 6) В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

Работодатель:

Директор

МБОУ «Шиловская СОШ №2»

_____ Федина С.А.

30.12.2020 г.

Работники:

Председатель Профкома

МБОУ «Шиловская СОШ №2»

_____ Голдабенкова Т.В.

30.12.2020 г.