

От работодателя:

Директор
МБОУ «СОШ № 25»

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации



Свиридов Е.И. Свирид
«03» марта 2020 г.



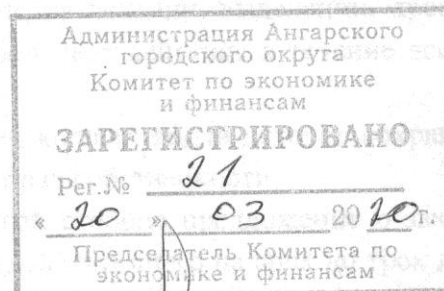
Сулейманова И.Ю. Сулейманова
«03» марта 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 25»

(полное наименование общеобразовательной организации)

на 2020-2023 годы



Сулейманова
И.Ю. Сулейманова

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 25» (далее – организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Территориальное соглашение по урегулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники МБОУ «СОШ №25», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации: *Сулеймановой И.Ю.* (далее по тексту – профком), избран в результате голосования на общем собрании работников;

МБОУ «СОШ №25», в лице директора: *Свирид Е.И.* (далее - работодатель), действующей на основании Устава.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься в течение срока его действия без созыва общего собрания работников на основе взаимной договоренности. Для ведения переговоров в связи с изменением коллективного договора стороны создают комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений. В состав комиссии входят представители работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны, количество должно быть равным. Интересы работников может представлять председатель первичной профсоюзной организации и представители из числа работников, избираемые работниками и действующие на основании протокола собрания. Интересы работодателя может представлять руководитель и уполномоченные им лица, назначенные приказом организации.

В задачи комиссии входит определение сроков, места, порядка проведения переговоров, непосредственное участие в обсуждении проекта изменений коллективного договора. Согласованные изменения вступают в силу с момента подписания соответствующего соглашения между работодателем и председателем первичной профсоюзной организации. Изменения оформляются отдельным документом.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети интернет.

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

1.16. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом органи-

зации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, или с внесенными в эти акты изменениями.

2.3. Работодатель учитывает и применяет профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ст. 195.3 ТК РФ о «Порядке применения профессиональных стандартов»

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда для данной категории работников, сохраняются на срок действия квалификационной категории.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) путем заключения дополнительных соглашений.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.7. Осуществление преподавательской работы руководителями и их заместителями, а также педагогическими, руководящими и иными работниками других организаций производится в случаях, если педагогические работники, для которых данное учреждение образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения договора с регистрацией его выдачи. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.9. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, с указанием причин ее возможного изменения (для педагогических работников), режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.10. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.13. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется только при принятии решения о возможном прекращении трудового договора с работником, который является членом профессионального союза.

Считать массовым высвобождением расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками в связи с ликвидацией образовательной организации или её реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников и в соответствии со следующими критериями:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников (не менее 10 человек – в городе) образовательной организации в течение 30 календарных дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу в образовательных учреждениях с получением педагогического образования независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.15. В соответствии со ст. 82 ТК РФ, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ

2.16. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой долж-

ности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, работодатель обязан принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.19. Работодатель обязуется выплачивать увольняемым работникам организации выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.20.1. Инициировать работу по заключению коллективного договора, внесения изменений и дополнений к нему.

2.20.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.20.3. Оказывать помощь работникам в вопросах применения трудового законодательства, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.20.4. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты и социально-трудовых гарантий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, сменными графиками, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При регулировании режима рабочего времени педагогических работников и руководителя применяется Номенклатура должностей педагогических работников и руководителей, утвержденная постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.

Для отдельной категории работников, сторожа и вахтеры, может быть установлен суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени работники трудятся в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком. Учетный период составляет один год.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагога состоит из нормируемой и ненормируемой частей (другая часть педагогической работы).

Нормируемая часть педагогической работы характеризуется наличием установленных норм только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской работой) - учебная нагрузка.

Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу»

3.5. К другой части педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, относится выполнение видов работ, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, которые определяются трудовым договором и должностной инструкцией, графиками, планами, расписаниями, утвержденными локальными нормативными актами.

Другая педагогическая работа регулируется в зависимости от вида работ:

- самостоятельно педагогическим работником;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- планами, графиками и расписаниями, которые утверждены локальными нормативными актами;
- локальными нормативными актами

3.6. Рабочее время педагогических работников в период учебных четвертей определяется расписанием уроков и внеурочной деятельности, утвержденным планом работы школы на текущий месяц и год.

3.7. Педагогические работники привлекаются к периодическим кратковременным дежурствам в образовательной организации в дни проведения ими уроков и учебных занятий не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

При составлении графика дежурств рекомендуется, учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, чтобы не допускать случаев длительного дежурства, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

3.8. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы в неделю, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки на текущий учебный год, выполне-

ния дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом организации, иными локальными актами организации.

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

3.10. Учебная нагрузка на новый учебный устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11. Руководитель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного очередного отпуска.

3.12. При установлении педагогам, 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.10. настоящего раздела.

3.13. Верхний предел учебной нагрузки педагогов не определен.

3.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске (под иным отпуском понимается длительный отпуск, учебный отпуск и т. д.), устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.16. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, по возможности не допускающего перерывов между занятиями, более двух часов подряд, с учетом расписания индивидуального обучения на дому.

Длительные перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом или питанием, допускаются только с письменного согласия или заявления работника.

При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю. В этом случае этот день посвящается дополнительному профессиональному образованию, самообразованию.

3.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники выполняют педагогическую, в том числе, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы.

Режим рабочего времени, графики работы в период каникул утверждается руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения образования и др.) в пределах установленного им рабочего времени в порядке, установленном законодательством.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, может быть использовано для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.18. Привлечение работодателем работников к сверхурочным работам осуществляется в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

3.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.20. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60 ТК РФ.

3.21. Для всех работников школы предусматривается в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов. Конкретное время обеда закрепляется в режиме работы школы.

Если педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таком случае обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно с обучающимися.

Сторожу в течение его рабочего времени предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут. Конкретное время использования перерыва устанавливает сам работник. Время перерыва не должно совпадать с графиком обхода. Время перерыва включается в рабочее время

3.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.23. Работникам учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в связи с работой в районе с особыми климатическими условиями, где установлены процентная надбавка и районный коэффициент к заработной плате.

3.24. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. Стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, рассчитывается по правилам, установленным частями 1 и 2 статьи 121 ТК РФ.

Предоставление ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы устанавливается в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

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

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

3.25. Работнику, проработавшему в организации менее шести месяцев, при увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск в общеустановленном порядке.

Для определения количества не использованных работником дней отпуска, подлежащих компенсации при увольнении, учитывается:

- общий стаж работы работника в организации (количество лет, месяцев и календарных дней);
- наличие периодов, исключаемых из стажа, дающего право на отпуск, и их продолжительность в календарных днях;
- количество календарных дней отпуска, полагающихся работнику за время его работы в организации;
- количество календарных дней отпуска, использованных работником на момент увольнения.

3.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.27. Работникам с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждения с ненормированным рабочим днём, эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается постановлением Администрации АГО.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск:

- директор, продолжительность дополнительного отпуска определяется учредителем;
- заместители руководителя, продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 дня;
- главный бухгалтер, продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 дня;
- ведущий бухгалтер, бухгалтер, продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 дня;

3.28. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска в соответствии со статьей 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.30. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.31. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

3.32. Предоставлять длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам учреждений образования не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Условием для предоставления работнику длительного отпуска сроком на один год является наличие у него непрерывного стажа педагогической работы в течение 10 лет по основному месту работы.

Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы определяется по трудовой книжке работника или на основании других документов, подтверждающих стаж работы

Право на отпуск продолжительностью один год имеют лишь работники, чьи должности поименно перечислены в номенклатуре должностей, утвержденной Правительством РФ.

В стаж непрерывной педагогической работы включаются периоды:

- фактически проработанное время. В случае увольнения и последующего устройства на педагогическую должность срок между увольнением и официальным трудоустройством не должен превышать трех месяцев.
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы и должность (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении).
- производственная практика включается, если срок между ее окончанием и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

Длительный отпуск сроком на один год является неоплачиваемым.

Длительный отпуск педагогических работников предоставляется на основании личного заявления педагогического работника и распорядительного акта образовательной организации.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.

Продолжительность длительного отпуска составляет один год. Продолжительность данного отпуска может быть меньше одного года. Работник, находящийся в длительном отпуске может его прервать на основании личного заявления.

Разделение на части длительного отпуска сроком до одного года не предполагается. Длительный отпуск сроком до одного года не продлевается на основании листка нетрудоспособности, а также не присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Очередность предоставления длительного отпуска сроком на один год определяется на основании очередности подачи заявлений работниками, претендующими на его получение. Работнику, подавшему заявление на предоставление данного отпуска во вторую и последующую очередь, отпуск может быть предоставлен только после выхода предыдущего работника.

3.33. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного вре-

мени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.34. Работодатель обязуется:

3.34.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель может на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

3.34.2. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.34.3. В случае если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника, являющегося совместителем, меньше, чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.34.4. В случаях совпадения по времени очередного ежегодного отпуска работника, совмещающего работу с обучением, с дополнительным ученическим отпуском, переносить очередной ежегодный отпуск на другое время, согласованное с работником.

3.34.5. По письменному заявлению работника предоставлять ему неиспользованные дни отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения по инициативе работодателя за виновные действия). При этом днем увольнения считать последний день отпуска.

3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.35.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.35.2. Знакомить членов профсоюза с нормативными правовыми актами, регулиующими режим работы и отдыха работников образования.

3.35.3. Предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.35.4. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации и применения профессиональных стандартов (в части требований к квалификации).

4.3. Профессиональные стандарты в организации, в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, обязательны для применения в том случае, если требования к квалификации работника установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность которых не установлена Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяются в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией труда.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Создавать условия для непрерывного профессионального образования работников.

4.4.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

4.4.4. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки из средств дополнительно выделенных Управлением образования Ангарского городского округа (учредителем).

4.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставлять работникам, уже имеющим профессионального образования соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух учреждениях образования, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставлять только в одном из учреждений образования (по выбору работника).

4.4.7. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации.

4.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.5.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышению квалификации работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и совместно с работодателем координировать работу образовательной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.5.2. Оказывать поддержку педагогическим работникам при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

4.5.3. Способствовать повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников образовательной организации.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации и в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается работникам не позже 15 календарных дней с окончания периода, за который начислили выплату

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными правовыми актами;
- выплаты стимулирующего характера.

5.4. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома уполномоченным органом.

5.9. Работодатель устанавливает ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 35 лет) может быть продлен в случаях: призыва на военную службу и альтернативную гражданскую службу; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.10. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака:

- выплата в размере 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы) за ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетное звание, начинающееся со слов «Народный», при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения;

- выплата в размере 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы), педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых;

- выплата в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы), педагогическим работникам, имеющим награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и союзных республик, входящих в состав СССР, другие ведомственные.

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.12. Средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, премии. Основания для стимулирующих выплат и премий, их размеры определяются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.13. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме, при условии оказания образовательных услуг дистанционно и выполнении иной педагогической работы.

Время простоя по не зависящим от работника и работодателя причинам (в тех случаях, когда работник не может выполнять свою рабочую функцию), оплачивается в размере не менее 2/3 от оклада (ставки) заработной платы.

5.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.15. Привлечение работника организации к работе вследствие неявки сменяющего работника допускается с письменного согласия работника, оформляется как сверхурочная работа и компенсируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.16. Считать наполняемость классов, установленную санитарными правилами и нормами, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе.

5.17. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.18. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных регионах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.19.2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

5.19.3. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.19.4. Гарантировать педагогическим работникам образовательной организации, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования АГО, выплату ставки заработной платы в полном объеме в случаях уменьшения учебной нагрузки в течение учебного года при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.19.5. Замещение педагогических работников, отсутствующих по болезни или иным причинам, оформлять приказом руководителя учреждения с письменного согласия того педагогического работника, который будет замещать отсутствующего педагогического работника.

За замещение отсутствующего педагогического работника свыше двух месяцев производить оплату труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.19.6. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.19.7. Оплачивать время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил о начале простоя, в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя не по вине Работодателя и работника, (в том числе при временном закрытии учреждений образования по инициативе органов управления образованием), если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

5.20. Функция классного руководителя возлагается на педагогического работника только с согласия работника и за дополнительную оплату.

5.21. На уровне учреждения в качестве базовых показателей при разработке местных норм труда для младшего обслуживающего персонала, расчёте норматива численности, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда. При отсутствии межотраслевых и отраслевых норм учреждение может разработать местные нормы труда.

Для определения норм труда при уборке служебных помещений применяются Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР от 29.12.1990 N 469. Нормы устанавливаются, исходя из времени уборки 1 квадратного метра.

Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет.

Установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профкома.

Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа (распоряжения) работодателя с учётом мнения представительного органа работников.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Об установлении временных и разовых норм работники должны быть извещены до начала выполнения работ.

5.22. Производить плату дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в из фонда оплаты труда.

5.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.23.1. Установить контроль своевременности выплаты заработной платы работникам.

5.23.2. В случаях задержки выплаты заработной платы направлять представления в государственную инспекцию труда с требованием привлечения виновных должностных лиц к административной ответственности.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.4. Ежемесячно отчислять в городскую профсоюзную организацию профсоюзные взносы работников по их письменному заявлению.

6.2.5. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности.

6.2.6. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту осталось не менее одного года.

6.2.7. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.2.8. Результаты аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности учитывать по аттестуемой должности при работе в других учреждениях,

функции и полномочия которых осуществляет Управление образования администрации Ангарского городского округа.

6.2.9. Производить оплату труда педагогических работников в соответствии с Перечнем педагогических работников, оплата которых производится с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в соответствии с Приложением № 2 Территориального соглашения по урегулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа.

6.2.10. При направлении педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.2.11. Представлять ходатайства в Управление образования о награждении работников учреждения знаками отличия в соответствии с действующими нормативными актами.

6.2.12. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.

6.2.13. Оказывать меры поддержки работников из числа молодежи, а именно:

- формирование резерва и его обучение на руководящие должности;
- закрепление наставников из числа опытных педагогов учреждения, установление наставникам доплаты за работу с ними;
- установление им компенсационных выплат к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами в соответствии с муниципальными правовыми актами Ангарского городского округа.

6.2.14. В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания учебного заведения срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего профессионального и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевать до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

6.2.15. Содействовать в получении служебного или арендного жилья на льготных условиях на территории Ангарского городского округа для педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Знакомить работников с документами, затрагивающими интересы работников учреждений образования Ангарского городского округа.

6.3.2. С помощью правовой инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;
- б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;

- в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;
 - г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;
 - д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;
 - е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.
- 6.3.3. Инициировать работу по заключению коллективного договора или внесения в текст коллективного договора необходимых изменений и дополнений.
- 6.3.4. Инициировать рассмотрение ходатайств о награждении знаками отличия лучших учителей, воспитателей и других работников образовательной организации, имеющих значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, в практической подготовке обучающихся.
- 6.3.5. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и по результатам проверок высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам привлечения членов профсоюза к дисциплинарной ответственности, в том числе увольнения по инициативе работодателя.
- 6.3.6. Направлять представления работодателю и в случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.
- 6.3.7. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.
- 6.3.8. Способствовать организации оздоровления работников образования - членов профсоюза и их семей - через систему «Профкурорт», программу «Профсоюзный дисконт», а также через частичную компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение
- 6.3.9. Участвовать в пределах своих полномочий в организации летней оздоровительной кампании детей и подростков и осуществлять контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в них организационных, технических и других мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.
- 7.1. Работодатель обязуется:
- 7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательной деятельности.
 - 7.1.2. Создать систему управления по охране труда и обеспечить её функционирование.
 - 7.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребности финансовых средств, на проведение мероприятий, в том числе специальной оценки условий труда, прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических осмотров, санитарно-гигиенической подготовки и обучения руководителей и работников в учреждении, но не менее 0,2% от суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения.

- 7.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.
- 7.1.5. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей в установленном законодательством порядке.
- 7.1.6. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.
- 7.1.7. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.
- 7.1.8. Обеспечить своевременное проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.
- 7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами.
- 7.1.10. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в период прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
- 7.1.11. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам, обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке.
- 7.1.12. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.
- 7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством, вести учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ. В течение суток сообщать в Управление образования, в Ангарскую городскую организацию общероссийского Профсоюза работников образования обо всех несчастных случаях на производстве, обеспечить участие представителя Профсоюза в комиссии по расследованию несчастных случаев.
- 7.1.14. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.
- 7.1.15. Обеспечить работу комиссий по охране труда в учреждении, организацию многоуровневого административно - общественного контроля условий и охраны труда, идентификацию существующих опасностей, оценку рисков и установление необходимых мер управления рисками.
- 7.1.16. Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.17. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.18. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;
- отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.19. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.1.20. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

7.1.21. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.22. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление инструкций по охране труда по видам работ и профессиям с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.23. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля и представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в учреждениях образования и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.24. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника в соответствии со ст.220 ТК РФ. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.1.25. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках учреждения и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.1.26. Освободить от работы с сохранением среднего заработка работников, являющихся членами технической инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования, уполномоченными по охране труда на период выполнения ими общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.27. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации применять меры поощрения к уполномоченному по охране труда, принимавшему активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении.

7.1.28. Ежегодно (не позднее 15 января) информировать Управление образования и городскую профсоюзную организацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств учреждению на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

7.3.2. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии нормативными актами.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.3.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения во время трудового процесса.

7.3.7. Обеспечивать согласование локальных нормативных актов образовательной учреждения, содержащие требования охраны труда.

7.3.8. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- принятии (внесении изменений) правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков работы, сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены уроков по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листка;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- распределении учебной нагрузки;
- составлении расписания занятий;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
- распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

8.3. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течении двух лет после окончания их полномочий только с соблюдением порядка, установленного статьей 474 ТК РФ. учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.5. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за участие в работе коллегиальных органов организации при решении вопросов, связанных с образовательной деятельностью, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 25».

8.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Соблюдать в рамках действующего законодательства и настоящего Коллективного договора права и гарантии профсоюзного актива, профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

8.8. 2. Не допускать вмешательства в практическую деятельность первичной профсоюзной организации.

8.8.3. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

8.8.4. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, конференций и собраний профсоюзного актива, обучения профсоюзного актива, для хранения документации, а также для организации отдыха, ведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками-членами профсоюза и членами их семей.

8.8.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-экономическим вопросам.

8.8.6. Предоставлять возможность для размещения информации в доступном для работников месте (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

8.8.7. Обеспечивать сбор членских профсоюзных взносов безналичным путем по письменному заявлению членов профсоюза.

Ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет Ангарской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членские профсоюзные взносы и денежные средства, удержанные из заработной платы работников по их письменным заявлениям.

Указанное перечисление производить одновременно с перечислением денежных средств на оплату труда.

8.8.8. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборного органа первичных профсоюзных организаций, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему выборному органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 22, 370 Трудового кодекса РФ).

8.8.9. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8.10. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе аттестационных, тарификационных комиссий.

8.8.11. Обеспечивать свободный доступ представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в учреждении для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

8.8.12. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждения о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.9.3. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Директор

МБОУ «СОШ №25»

 Е.И. Свирид

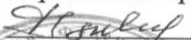
(подпись) Ф.И.О.)

М.П.

 20 20 г.**От работников:**

Председатель

первичной профсоюзной организации

 И.Ю. Сулейманова

(подпись) Ф.И.О.)

М.П.

 20 20 г.

Всего прошито, пронумеровано

и скреплено печатью

90 (много) листов

цифрами

прописью

Должность

Директор

Подпись

Виталий Владимирович

«15» марта

2015

