

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Шуйская основная школа
Вяземского района Смоленской области

Коллективный договор на 2021-2024 гг.

От работодателя:
директор
общеобразовательного
учреждения

Мирончук Зоя Дмитриевна



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
Белова Галина Викторовна

Принят на общем собрании трудового коллектива МБОУ Шуйской ОШ
Вяземского района Смоленской области «23» декабря 2021г. протокол № 17

с. Шуйское Вяземского района Смоленской области
2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный трудовой договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

Договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении.

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании в Российской Федерации», законе «Об образовании в Смоленской области», «О высшем и после вузовском профессиональном образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах.

1.2. Сторонами Договора (далее стороны) являются: директор муниципального бюджетного образовательного учреждения Шуйской основной школы Вяземского района Смоленской области Мирончук Зоя Дмитриевна (именуемый далее - работодатель), которая представляет интересы школы, и работники школы в лице председателя профсоюзного комитета Беловой Галины Викторовны.

Действие Договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей), работающих в школе.

1.3. Стороны согласились в том, что:

1.3.1. Договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области, настоящим Договором.

1.3.2. В Договоре с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, и иными соглашениями.

1.3.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников школы.

1.3.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его

действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.4. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым: участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнения; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

1.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются коллегиально с участием представителей от работодателя и профсоюзного комитета.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и действует три года.

1.7. В случае реорганизации сторон договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, Договором, заключенным в учреждении.

2.2. Трудовые договоры с работниками учреждения заключаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, данным Договором.

2.3. Отношения между учреждением и обучающимися определяются законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, приложениями к Договору, иными локальными актами.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и территориального соглашения, Договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Договором, иными локальными актами являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника и педагогического работника. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, входят: участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведение журнала и дневников обучающихся; в конкретные должностные обязанности воспитателей входят: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга). В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования входят: участие в составлении программы учебных занятий; составление планов учебных занятий; ведение журнала в электронной форме. В должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, могут входить: ведение классного журнала; составление плана работы классного руководителя. Локальные нормативные акты о журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

Учреждение при зачислении обучающегося обязано ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

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

2.7. Трудовой Договор между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленном размере, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, настоящим Договором и иными соглашениями.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, указанных в пункте 2.9. настоящего Договора.

2.9. Работники школы могут быть в каникулярное время привлечены работодателем к выполнению работ, не относящихся к их основным служебным обязанностям: мелкому ремонту школы (покраска парт, стульев и т.п.), к субботникам и к работе в лагере с дневным пребыванием детей в период каникул.

2.10. Прекращение трудового договора с работником могут производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Профсоюзный комитет учреждения один раз в полугодие проводит проверку порядка ведения и хранения трудовых книжек.

2.12. Стороны договорились совместно:

2.12.1. Оперативно доводить до сведения всех работников школы изменения и дополнения, вносимые в законодательные акты о труде.

2.12.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны согласились, что:

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом профсоюзного комитета учреждения и закрепляются в коллективном Договоре, в том числе в форме Положений об оплате труда работникам учреждения.

3.2. Средства на оплату труда предусматриваются в бюджете учреждения в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании нормативно-правового акта, регулирующего оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, принимаемого органами местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на Федеральном уровне и уровне субъекта РФ.

3.4. Заработная плата работающим выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, конкретные сроки выплаты устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, трудовым договором.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

3.5. В случае организации профкомом учреждения забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.6. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

3.7. Работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать доплаты в размере 12% от ставки (оклада) до проведения аттестации. После проведения аттестации до 12% по результатам аттестации.

3.8. Производить:

- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации, независимо от срока замещения;

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с настоящим договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;

- - оплату в размере 30% ставки за разрывной характер работы, если перерыв между уроками составляет более 2 часов, производить в учреждении за счет бюджетных средств;

- выплату заработной платы: 10 и 25 числа каждого месяца.

3.9. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:

- оплату замены сторожей во время отпусков;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда.

3.10. Оплату труда работникам учреждения в случае неявки сменяющего работника; осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

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

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы), в том числе предметных кружков, воспитательная работа, работа по замене

отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся, кроме случаев их личного согласия.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Стороны считают, что:

4.1.1 Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об Образовании»), ст. 333 Трудового Кодекса РФ), женщинам, работающим в учреждении - не более 36 часов в неделю, для остальных работников учреждения - 40 часов в неделю.

4.1.2 Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

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 рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.2 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и

праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения, по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.3 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного отпуска, и порядок его предоставления устанавливается коллективным договором образовательного учреждения или правилами внутреннего трудового распорядка (до издания соответствующих нормативных правовых актов администрацией Смоленской области и органами местного самоуправления). К работникам с ненормированным рабочим днём относится директор образовательного учреждения. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 3 дня.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета учреждения.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; при совпадении, сроков учебного и ежегодного отпусков в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового Кодекса РФ.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

4.4 При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при

увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц 15 и более дней округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.5 Отпуска с сохранением заработной платы предоставляются:

- при рождении ребенка (мужу) в день выписки жены из больницы - 1 день;
- работникам в случае смерти близких родственников - 5 дней;
- при вступлении в брак - 3 дня;
- родителям при вступлении в брак детей - 3 дня;
- при провах сына, мужа в армию - 3 дня;
- при праздновании юбилеев: 50-летия, 55-летия, 60-летия... - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости – 2 дня;
- матерям, имеющим малолетних детей до 14 лет – 2 дня;
- многодетным матерям – 2 дня.

4.6 Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам осуществляющим уход за детьми (в возрасте до 14 лет включительно) до 14 календарных дней.

4.7 Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

4.8 Педагогическим работникам учреждения, проработавшим 10 и более лет, предоставляется на год отпуск без содержания, но с сохранением трудового стажа, в последующем такой отпуск предоставляется через каждые 10 лет. Данный отпуск предоставляется с 1 сентября, а при возможности, и в другое время.

4.9 Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам аттестации рабочих мест, но не менее 7 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска с повышенной оплаты труда работникам на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда»).

4.10 Отпуск предоставляется в каникулярное время.

4.11 При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица, не имеющие других доходов; молодые специалисты, направленные в данное учреждение, со стажем работы до 3-х лет; лица предпенсионного возраста (4 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее 3-х месяцев, предоставлять в профком учреждения сведения о предстоящем сокращении численности и штатов: список сокращаемых должностей и работников, варианты трудоустройства сокращаемых.

5.3. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности и штата работники должны быть предупреждены об увольнении не менее, чем за три месяца.

5.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

Для обеспечения повышения квалификации работников учреждения не реже чем 1 раз в три года работодатель предусматривает средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны считают, что:

6.1. Аттестация педагогических работников школы осуществляется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников в государственных и муниципальных образовательных учреждениях».

6.2. Аттестация руководящих работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об аттестации руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области». (Приказ комитета образования Администрации муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области от 02.03.2011 № 185).

6.3. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

6.4. Необходимо продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 2 лет с момента выхода на работу, если он истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;

6.5. Продлевать приказом руководителя образовательного учреждения

срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента окончания категории, если он истек в год до выхода из отпуска по уходу за ребенком в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам возобновлять педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения.

6.6.Предусматривать льготный порядок аттестации для педагогических работников, подающих заявления на имеющую у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия, работников, имеющих государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации, а также для победителей региональных конкурсов профессионального мастерства.

6.7. При переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях учитывать при оплате труда квалификационную категорию, в случае совпадения профиля работы (должности).

6.8.Учитывать квалификационную категорию работника ,переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случаи совпадения профиля работы.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением, учитываются в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета.

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения ,а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

7.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении.

7.1.1. Анализировать причины производственного травматизма, обобщать государственную отчетность по форме №7(травматизм).

7.1.2. Систематически обучать и осуществлять проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1 . Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

7.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.

7.3. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящим Договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель в соответствии с законодательством:

8.2.1. Обязан соблюдать права и гарантии профкома, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения собраний работников, а также бесплатно транспортные средства, имеющиеся средства связи.

8.2.3. Не препятствует представителям профсоюзного комитета учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставляет профсоюзному комитету учреждения по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы учреждения и другим социально- экономическим вопросам.

8.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета

профсоюзной организации.

8.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзный комитет учреждения работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного комитета учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя не связанных с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размеров оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета учреждения, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения, членами которого они являются, а руководителей профсоюзного комитета учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных профсоюзного комитета учреждения, уполномоченные по охране труда и социальному страхованию освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

8.3.4. Члены профсоюзного комитета учреждения на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

8.4. Работа в качестве председателя профсоюзного комитета учреждения и в составе его признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзного комитета учреждения органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.6. Нормативно - правовые акты (документы), принимаемые с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета школы оформляются следующим образом: на первом (титульном листе в нижнем левом углу пишется:

Согласовано

Председатель ПК _____

подпись

Расшифровка подписи _____

_____ протокол № _____

8.7. Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работники учреждения обязуются:

- работать добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого работника должностных обязанностей и обязанностей, включенных в трудовой договор (контракт) и в настоящий коллективный договор;
- выполнять распоряжения администрации по своим обязанностям;
- соблюдать дисциплину труда;
- выполнять требования и инструкции по охране труда и санитарии, по соблюдению правил противопожарной безопасности;
- постоянно работать над повышением своей профессиональной деятельности.

9.2. Администрация обязуется:

- обеспечить нормальные условия для работы сотрудников учреждения;
- способствовать улучшению жилищно-бытовых условий работников учреждения;
- создавать условия для профессионального и творческого роста работников учреждения;
- своевременно рассматривать все поступающие в адрес администрации просьбы, заявления и жалобы сотрудников учреждения;
- согласовывать с профкомом проекты нормативных актов (документов), затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, до направления их в комитет образования и воспитания администрации Вяземского района или другие вышестоящие органы;
- систематически (раз в год) знакомить работников учреждения с финансовыми поступлениями и расходованием средств;
- составлять график отпусков с учетом желания работников и возможностей учебно-воспитательного процесса не позднее 15 декабря и согласовать его с профкомом;
- обеспечивать работников учреждения спецодеждой;
- обеспечивать совместно с учреждением здравоохранения периодическую бесплатную диспансеризацию работников учреждения;
- содействовать деятельности профсоюзного комитета;
- не допускать издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, и не препятствовать перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения;

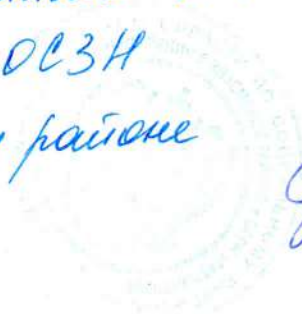
- представлять профсоюзному комитету школы в бесплатное пользование транспорт и телефонную связь;

- создавать условия для участия представителей школьной профсоюзной организации в работе конференций, совещаний, собраний работников образования района и области по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, августовских совещаний. Не освобожденные профсоюзные активисты участвуют в работе совещаний с сохранением заработной платы по основному месту, работы. По истечении срока Договора, он действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.4. Стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

Пронумеровано и прошнуровано
15 (пятинадцать) листов.
Директор МБОУ Шуйской ОШ
З.Д.Мирончук
« 23 » декабря 2021 г.

Зарегистрировано 01 февраля 2022г.
Регистрационный № 4
Начальник ОСЗН
в Вяземском районе



[Signature] Гл. А. Новикова