

Директор МБОУ СОШ № 19

Умикашвили Ж.В.

(Ф.И.О.)

подпись)

«22» сентября 2017 г.

Печать

Председатель профсоюзного
комитета

Щур Ю.П.

(Ф.И.О.)

подпись)

«22» сентября 2017 г.

Печать

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное Бюджетное Общеобразовательное Учреждение средняя общеобразовательная школа № 19

на 2017 - 2020 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное агентство среднего образования
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Управление в г. Краснодаре
Кв. № 400/401, ул. Мухоморова, 69/69/1
Датa: 28.09.17 № 527-З
М. С. Мухоморова Т. С. Горюхи

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 19 г. Краснодар и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средней общеобразовательной школы № 19 г. Краснодар в лице директора Умикашвили Жапны Валерьевны действующий на основании Устава, именуемый (далее Работодатель) и Работники – в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Щур Юлии Петровны

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации, далее Трудовой Кодекс РФ;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", далее Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

1.3. Коллективный договор заключен с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности МБОУ СОШ № 19, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников и включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.5. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов и предотвращения социальной напряженности в коллективе, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.7. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.8. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действующими локальными нормативными актами.

1.9. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- реорганизации МБОУ СОШ № 19 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

- 3
- смене формы собственности МБОУ СОШ № 19 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
 - ликвидации МБОУ СОШ № 19 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагает, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г.

№ 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

2.4.3. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ

2.4.4. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.4.5. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 Трудового Кодекса РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 Трудового Кодекса РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора,

5

работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.6. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением трудового договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.4.7. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю согласно ст. 65 ТК РФ:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство пенсионного страхования;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию

2.4.8. Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.4.9. Руководитель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных

6

выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагает, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.4.10. Стороны исходят из того, что:

Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «Закон об образовании Российской Федерации»

2.4.11. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.12. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.13. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 Трудового Кодекса РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование (ст.82 Трудового Кодекса РФ)

2.4.14. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

2.4.15. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.16. В соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

7

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взыскания.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

2.4.17. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.5.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.3. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.5.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.5.6. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.5.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.5.8. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ), при наличии финансового обеспечения.

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, при наличии финансирования статьи расходов на перечисленные выше нужды.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.7.2. В соответствии с городским отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

9

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

3.8. Стороны совместно:

3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников МБОУ СОШ № 19.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации

4.3. 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.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.6. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

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

4.8. Дежурство педагогических работников по учреждению на основании Внутреннего распорядка учреждения и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов в течение рабочего дня.

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.10 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной 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.

4.11 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.12.Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

4.13 Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

4.14 Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

4.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.16. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

4.17. 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 2 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 ТК РФ.

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. 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. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 36 календарных дней.

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

4.21. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и продолжительность длительного отпуска.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков;

Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора;

4.22. Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы;

4.23. Длительный отпуск не может быть использован по частям;

4.24. При желании прервать длительный отпуск, работник предупреждает администрацию в срок не менее чем за две недели заявлением в письменном виде. В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным;

4.25. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время;

4.26. Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляется одновременно с длительным отпуском по основной работе;

4.27. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

4.28. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

4.29 Стороны договорились:

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

работникам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - два дня, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - два дня, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней

4.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.31. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем 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.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда разработанного на основании *Положения об отраслевой системе*. Краснодарского края от .11.2014г. № 1763 Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику выдается расчётный лист установленной формы с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за работу в ночное время и др., иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника выплаты стимулирующего характера
- премиальные выплаты.

5.3. 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 (ст. 4 Трудового Кодекса РФ).

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

5.5 Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.6. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом нормативов подушевого финансирования в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ.

5.7. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, устанавливается выплата в размере 2000 рублей со стажем педагогической работы до 1 года и 1000 рублей свыше 1 года до трех лет из фонда оплаты труда МБОУ

СОШ №19 при финансовой возможности школы. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г №1911).
 При наличии финансовой возможности единовременная материальная помощь выплачивается:

- в связи с регистрацией брака-1000рублей
- в связи с рождением ребенка-1000 рублей
- родителям, осуществляющим уход за детьми- инвалидами и инвалидами с детства -1000 рублей
- в связи со смертью близких родственников: супруга (супруги) -2000 рублей
- в связи с исполнением возраста 50,55,60 лет- 5000рублей

Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда

5.8 . 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 со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В коллективном договоре устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в

5.9. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда с личного заявления сотрудника

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяется в соответствии с Положением об оплате и утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем критериев.

5.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.14. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.15. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
 - направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
 - типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
 - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- 5.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

6.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.4. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, при экономии фонда заработной платы

6.5. Выплачивает материальную помощь (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию при экономии фонда заработной платы

6.6. Оказывает материальную помощь лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата при экономии фонда заработной платы

6.7. Оказывает материальную помощь работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам) (из фонда экономии заработной платы).

6.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.9. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.10. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.11. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

6.13. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

6.14. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда

7.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

7.3. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

7.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.7. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.8. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в

соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.9. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.10. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

7.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами

7.12. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.13. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.14. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.16. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего.

7.17. Работники обязуются:

7.17.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.17.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.17.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.17.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.17.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.17.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы. Стороны совместно: оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.17.7. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.17.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

- организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;
- обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудового Кодекса РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 Трудового Кодекса РФ).

8.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 Трудового Кодекса РФ);
- согласования, представляющего собой приятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

8.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового Кодекса РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и часа
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 Трудового Кодекса РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового Кодекса РФ);
- приятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 Трудового Кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового Кодекса РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового Кодекса РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, на следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

8.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового Кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового Кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 Трудового Кодекса РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового Кодекса РФ);
- утверждение расписания занятий;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

8.7. С согласия профкома производится:

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. Трудового Кодекса РФ, являющихся членами профкома.

8.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 Трудового Кодекса РФ);
- 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;

8.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса РФ).

8.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 Трудового Кодекса РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

9.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

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

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

9.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора

Перечень приложений к коллективному договору

1. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
2. Соглашение по охране труда
3. Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением
4. Специальная оценка условий труда
5. Перечень профессий и должностей на выдачу специальной одежды
6. Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны медицинские осмотры работников.

Приложение 1

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
--	--

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель ПК МБОУ СОШ № 19


Ю.Л.Шур

Соглашение по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация заключили соглашение в том, что с сентября 2017 по сентябрь 2020 г. стороны обязуются выполнять следующие мероприятия по охране труда



Ж.В. Ушкавили
«21» сентября 2017г.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №19

№	Мероприятие, предусмотренное предложением	Стоимость, работ. руб.	Сроки выполнения	ответственный
1.	Замена внутренних электросетей школы	8000000	до 2020	Зам. по АХР
2	Замена дверей в помещениях 1 этажа	200000	июнь 2019	Зам. по АХР
3	Ремонт асфальтового покрытия на спортивной площадке и вокруг котельной	500000	2017-2019	Зам. по АХР
4	Ремонт помещений столовой и слесарной мастерских	300000	2017-2018	Зам. по АХР
5	Ремонт потолка здания школы	150000	2017-2018	Зам. по АХР
6	Оборудование спортивной площадки и установка тренажеров	700000	2018	Зам. по АХР
7	Ремонт запасных выходов	400000	2019	Зам. по АХР

Утверждено»

Директор МБОУ СОШ № 19



Ж.В. Умкашвили
«26» сентября 2017г.

Щур Ю.Л.
«26» сентября 2017г.

Соглашение по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация заключили соглашение в том, что с сентября 2017 по сентябрь 2020 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

№	Мероприятие, предусмотренное предложением	Стоимость работ		Сроки выполнения	Ответственный
1.	Приобретение спецодежды: Костюм Халат Габоши		6000	в течение года	Зам по АХР
			4500		
			2000		
2.	Регулярное пополнение аптечек скорой помощи		2500	1 раз в квартал	Зам по АХР
3.	Провести перезагрузку отключившейся		10000	1 квартал 2018	Зам. по АХР
4.	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды		50000	По мере необходимости (в течение года)	Зам по АХР
5.	Заполнение (соль) для посыпания территории во время таянья		3000	Октябрь	Зам по АХР
6.	Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников		3000	Май - август	Заведующий Зам по АХР
	Мероприятие, предусмотренное предложением		Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственный
7.	Приобретение осветительных приборов		4000	в течение года	Зам. по АХР
8.	Приобретение мощных средств		35000	в течение года	Зам. по АХР

Приложение № 2
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель, работников
Председатель ПК МБОУ СОШ № 19


Шур Ю.Л.
« 22 » сентября 2017г.

Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ « 19

Ж.В. Умикашвили
« 22 » сентября 2017г.

Соглашение по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация заключили соглашение в том, что с с сентября 2014г по сентябрь 2020 г. стороны обязуются выполнять следующие мероприятия по охране труда

№	Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	ответственный
1	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Зам по АХР
2	Исползовать страховые взносы на обеспечение мер по предотвращению производственного травматизма профессиональных заболеваний и специальной оценке условий труда	постоянно	Ответственный по ОТ
3	Своевременное обеспечение спецодеждой, инструментами труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц	Зам по АХР
4	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Зам по АХР
5	Контроль за состоянием работы по охране	Постоянно	Директор СОШ

	труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте		Председатель ПК
6	Регулярное проведение инструктивных занятий с сотрудниками школы по вопросам безопасности труда	По отдельному графику	Ответственный по ОТ

Приложение № 2
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель ПК МБОУ СОШ № 19


Иур Ю.И.
« 27 » сентября 2017г

Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ « 19

Ж.В. Умкашвили
« 27 » сентября 2017г


Соглашение по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация заключили соглашение в том, что с сентября 2017 по сентябрь 2020 г. стороны обязуются выполнять следующие мероприятия по охране труда


№	Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	ответственный
1	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Зам по АХР
2	Своевременное обеспечение спецодеждой, инструментами труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц	Зам по АХР
3	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Зам по АХР
4	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Директор СОШ Председатель ПК

Приложение № 3
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель ПК МБОУ
СОШ № 19


Щур Ю.П.
«22» сентября 2017г

Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ № 19


Ж. В. Умикашвили
«22» сентября 2017г

Принят на заседании ПК
от «22» сентября 2017 г

Перечень

профессий и работ, связанных с загрязнением, работникам которых
бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства

№	Профессия или должность	Количество работников	Норма выдачи на 1 работника в месяц		
			Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Защитный крем для рук Гидрофобного действия	Регенерирующие восстанавливающий крем для рук
1	Технический служащий	4	200г (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	100 мл.	100 мл.
2	Медсестра	1			
3	Учитель технологии	2			
4	Дворник	1			
5	Рабочий по обслуживанию зданий	1			

Приложение № 4
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель ПК МБОУ
СОШ № 19


Щур Ю.П.
«22» сентября 2017г

Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ « 19


Ж.В. Умикашвили
«22» сентября 2017г

Принят на заседании ПК
от «22» сентября 2017 г


Специальная оценка условий труда

ДАТА ПРОВЕДЕНИЯ <i>СОУТ</i>	Кол-во рабочих мест в организации		
	всего	из них аттестовано рабочих мест	
		всего	в т.ч. с вредными условиями труда
2018г	52	7	1
2019 г	52	10	1
2020 г	52	12	1


Федеральный закон РФ № 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда»

Приложение № 5
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель ПК МБОУ СОШ
№ 19


Шур Ю.П.
«22» сентября 2017г

Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ № 19


Ж.В. Умикашвили
«22» сентября 2017г

Принят на заседании ПК
от «22» сентября 2017 г

Перечень

профессий и должностей на выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Дворник	Костюм защитный х/б Фартук х/б Плащ непромокаемый Перчатки	1 1 1 1
2.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный -черный Резиновые сапоги	2 1
3.	Уборщица служебных помещений	Халат хлопчатобумажный -черный ветошь для полов галоши резиновые перчатки	2 по необходимости 1 2
4	Работник по обслуживанию здания	Костюм защитный брезентовый Рукавицы защитные Перчатки Сапоги резиновые Респиратор	1 1 4 1 1

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель ПК МБОУ СОШ № 19


Пур Ю.Л.
« 22 » сентября 2017г

ПЕРЕЧЕНЬ

професий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников с указанием периодичности

Перечень врачей – специалистов и видов лабораторных исследований

Приложение № 6
к коллективному договору

Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ « 19


Ж.В. Умикашвили

« 22 » сентября 2017 г

Принят на заседании ПК
от « 22 » сентября 2017 г

№	Профессия должность	Сал. минимум	тераневт	дерматовенеролог		флюорография	Бактериологическое обследование			Исследования на гельминтозы и кашечные протоzoозы Кал на ят	
				осмотр	Исследования крови		Прививка от дифтерии и от столбняка	При поступлении однократно Клиническое лабораторное исследование (кровь, моча). исследование	Однократно РПГА с эритроцитарным сальмонеллезным Ви - антигеном,		При поступлении на работу однократно бактериологич еское исследование (кал) далее
			При поступлении и на работу и далее		При поступлении на работу и		На наличие эитероалогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа, обследование на Hns,Ag и анти- HCV				

		1 раз 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	на стафилококк 8	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год 10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Директор	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
2	Зам. по УВР, УМР. ВР	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
3	Зам.. по АХР	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
4	Старшая медсестра	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
5	Педагог- психолог	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
6	Педагог доп. образования	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
7	Учитель- логопед	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
8	Специалист по кадрам	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
9	Рабочий по обслуживанию зданий	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год

10	Сторож	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении неоднократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
11	Дворник	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении неоднократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год

(согласно приложению к Постановлению администрации МО г. Краснодар от 17.10.2011г № 7653)

**Выписка из протокола
общего собрания работников
МБОУ СОШ № 19**

от «22» сентября 2017 г. № 1

г. Краснодар

Численность работающих, чел. 62
Присутствовали, чел. 47

Повестка дня:

1. Принятие коллективного договора на 2017-2020 годы .
2. Подведение итогов выполнения закончившего действие коллективного договора, заключенного на 3 года № 565-3 от 24.09.2014

1. По вопросу принятия коллективного договора

СЛУШАЛИ: Щур Ю.П., председателя ПК
(Ф.И.О., должность)
Умикашвили Ж.В., директора МБОУ СОШ № 19
(Ф.И.О., должность)

ВЫСТУПИЛИ: Степанова Е.М., член ПК
(Ф.И.О., должность)

РЕШИЛИ:

1. Коллективный договор на 3 года (2017-2020) принять.

Голосовали: «за» 35
 «против» 6
 «воздержались» 6

2. По подведению итогов выполнения мероприятий коллективного договора за период его действия

СЛУШАЛИ: Щур Ю.П., председателя ПК
(Ф.И.О., должность)

ВЫСТУПИЛИ: Зайцев В.П., член ПК
(Ф.И.О., должность)

РЕШИЛИ:

1. Мероприятия закончившего действие коллективного договора № 565-3 от 24.09.2014 считать выполненными.

Информация о результатах реализации мероприятий коллективного договора, а также о суммах дополнительных гарантий, предоставленных работникам за последний календарный год действия коллективного договора (с начала 2017 года) предоставляется.

Голосовали: «за» 47
 «против» -
 «воздержались» -

Председатель общего собрания

Секретарь

Щур Ю.П., председателя ПК
(Ф.И.О., должность)
Самойлова А.В.
(Ф.И.О., должность)

Выписка верна:

Щур Ю.П. Щур
(подпись и расшифровка подписи)
«22» 09 2017г



Утверждаю

Директор МБОУ СОШ № 19

Умикашвили Ж.В.

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 19

1. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 19 (далее – Правила) разработаны и утверждены в соответствии со статьей 189 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ) и приведены в действие приказом директора МБОУ СОШ № 19

1.2. Правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива МБОУ СОШ № 19 (далее – Школа), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) с работодателем (ст. 67 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от работника:

- заявление о приеме на работу (по образцу)

Вн 1232/13-25
от 27.10.12

Руководителю ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
И.И.Прошунину

Заявление о предоставлении государственной услуги
по уведомительной регистрации изменения и дополнения к коллективному договору

Прошу провести уведомительную регистрацию регистрации изменения и дополнения к коллективному договору от 28.09.2017 г. № 527-3 МБОУ СОШ № 19, срок действия коллективного договора с 2017 по 2020, протокол № 1 от 22.09.2017

Сведения о работодателе:

- Форма собственности (частная, муниципальная, федеральная) муниципальная

- ОКВЭД (Общероссийский код вида экономической деятельности) 80.21

- ИНН 2308040345

- Адрес организации:

- юридический 350000 г. Краснодар, ул. Кирова, 79/1

- фактический 350000 г. Краснодар, ул. Кирова, 79/1

- Телефон 259-29-22, факс 259-20-03

адрес электронной почты school19@kubarmet.ru

- Численность работающих, чел.: всего 62, в т.ч. женщины 55, несовершеннолет. -

количество работающих во вредных условиях труда, всего -, в т.ч. женщин -

- размер минимальной месячной заработной платы одного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении работ в нормальных условиях труда 9200 руб.

- наименование профессий должностей работников ее получающих: сторож

- количество получателей указанной минимальной заработной платы, чел. 3

- комиссия по трудовым спорам (да/нет) нет

12. Количество представленных экземпляров коллективного договора - 3 экз.

Приложение:

1. Изменения и дополнения к коллективному договору в 3х экз.;

2. Выписка из протокола общего собрания работников о подведении итогов и принятии коллективного договора.

Руководитель организации


подпись расшифровка подписи
М.П.