

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Голынковская средняя школа»

От работодателя:
Директор МБОУ «Голын-
ковская СШ»



Тимофеева Г.А.

От работников:
Председатель ПК МБОУ «Голын-
ковская СШ»



Фатницкий Ю.А.

Коллективный договор

между администрацией
и профсоюзной организацией
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Голынковская средняя школа»

на 2020-2023 годы

*зарегистрировано
ст. инспектор по*



*04.02.2022
М.П. Н.В. Либерева*

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3-5
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	6 - 9
3. ОПЛАТА ТРУДА.....	9-15
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15-22
5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....22- 25
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	25-31
7. ОХРАНА ТРУДА.....	31-34
8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	34-36
9. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ СОГЛАШЕНИЯ.....	36-38

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Голынковская средняя школа» (в дальнейшем – Школа).

Договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Школе и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993г.; Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ; Федеральном законе от 29.12.12г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"; Законе Смоленской области от 1 декабря 1999 г. № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области»; Законе Смоленской области от 31 октября 2013 г. № 122-з "Об образовании в Смоленской области" и иных нормативных правовых актах.

1.2. Договор применяется при заключении соглашений на уровне администрации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Голынковская средняя школа» и первичной профсоюзной организацией школы, а также работников школы при заключении трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права органов местного самоуправления в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Договора (далее Стороны) являются:

- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией образования муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Голынковская средняя школа», в лице Ивановой Маргариты Павловны;

- Работодатель – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Голынковская средняя школа», в лице директора школы Тимофеевой Галины Алексеевны.

Действие Договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей) государственных и муниципальных образовательных организаций (учреждений) и иных государственных и муниципальных организаций (учреждений) (не являющихся образовательными организациями (учреждениями)), осуществляющих деятельность в сфере образования (далее - работники образовательных организаций (учреждений)).

1.4. Стороны согласились, что:

1.4.1. Первичная профсоюзная организация и её выборный орган выступают в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим Положением о территориальной и первичных профсоюзных организациях в качестве полномочных представителей работников Школы при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иными вопросам.

1.4.2. Договор на уровне Школы и первичной профсоюзной организации для работников устанавливает условия труда, меры социальной поддержки и не может ухудшать положение работников и обучающихся по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области, настоящим коллективным Договором.

1.4.3. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации (учреждения) и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором и иными соглашениями.

1.4.4. 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 дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для работников.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет содействие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора 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.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Договора (далее - Комиссия).

1.5.2. Участие представителей сторон Договора в заседаниях 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 образовательного учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам образовательного учреждения.

1.5.3. Руководитель образовательного учреждения направляет для подготовки предложений в профком школы проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально -- трудовые и профессиональные интересы работников.

1.5.4. Руководитель образовательного учреждения включает членов профкома школы в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений в системе образования.

1.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Комиссией.

1.7. Руководитель образовательного учреждения и профсоюзный комитет доводят настоящий Договор для руководства в деятельности участников образовательного процесса и содействуют его реализации.

1.8. Стороны согласились, что о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения настоящего Договора, иных соглашений целесообразно регулярно информировать всех работников (в том числе совместителей) независимо от профсоюзного членства.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует 2 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным Договором.

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

2.3. Трудовой договор с работниками Школы заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин, послуживших основанием его заключения.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р) (далее - Программа) и Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утв. постановлением Правительства РФ от 12 апреля 20*13 г. № 329.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и

территориального соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Школы.

2.5. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167 и "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательные условия оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными 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 организации показателей и критериев.

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

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации (учреждения), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе и относящимися к трудовой функции работника.

2.8. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.9. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны рекомендуют работодателям:

2.9.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

2.9.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

2.9.3. Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования,

формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в составлении программы учебных занятий; составление планов учебных занятий; ведение журнала в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: ведение классного журнала; составление плана работы классного руководителя;

- локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, 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.

2.10. Стороны договорились совместно:

2.10.1. Проводить семинары для руководителей образовательных организаций (учреждений) и председателей первичных организаций Профсоюза.

2.10.2. Оперативно доводить до сведения руководителей и профактива изменения и дополнения, вносимые в трудовое законодательство.

2.10.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

3.ОПЛАТА ТРУДА

Стороны согласились, что

3.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательного учреждения, контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №597 , от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций и соответствием ее размера среднему по области уровню заработной платы в экономике.

3.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями (учреждениями) в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, в локальных актах организаций (учреждений).

3.3. Заработная плата работников включает в себя:

* Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;

Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения осуществляется на основании нормативно-правового акта, регулирующего оплату труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений), принимаемого органами местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на Федеральном уровне, а также в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

3.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляются в форме Положения о доплатах и надбавках стимулирующего характера и Положения о выплатах стимулирующего характера (в Положения могут вноситься дополнения, изменения по согласованию сторон).

Устанавливаются следующие виды доплат:

* Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

* Доплаты компенсационного характера;

* Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

* Стимулирующие выплаты.

3.5. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 6 и 21 числа каждого месяца.

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 ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществляется по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний.

3.6. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии локальными нормативными актами.

3.7. 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;

3.8. При системе оплаты труда работников учреждения, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации (учреждении), или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при окончании действия квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.9. Средства на оплату труда предусматриваются в бюджете муниципального образовательного учреждения в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.10. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.

3.11. Стороны добиваются выделения соответствующих дополнительных средств областного бюджета, районного бюджета:

- для ежегодной индексации заработной платы работников, не ниже уровня, предусмотренного для работников бюджетных организаций (учреждений) федерального ведения;

- для ежегодной индексации ежемесячной доплаты выпускникам очных отделений организаций (учреждений) высшего образования и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательные организации (учреждения) на должности педагогических работников

3.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

3.13. Формирование штатов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных учреждений производить от расчетного числа групп путем деления списочного состава обучающихся (воспитанников) на установленную соответствующими Типовыми положениями предельную наполняемость групп.

За фактическую перенаполняемость групп (списочный состав воспитанников) работникам может устанавливаться доплата, размер и порядок выплаты которой определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте в объеме средств, выделенных в выше указанном порядке.

3.14. Оплату труда работников образовательных организаций (учреждений), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4% .

Конкретный размер доплаты устанавливаются в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и размерами доплат.

До проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в каждом отдельном случае на основании коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда производить доплаты соответствующим работникам образовательных организаций (учреждений), гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, сокращенное рабочее время), установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. В случае, если аттестация рабочих мест не проводилась, то указанные гарантии работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по ранее действовавшим условиям.

3.15. Выплачивать работникам компенсацию транспортных расходов в порядке и на условиях определяемых соответствующими соглашениями, направляя на эти цели средства экономии по фонду оплаты труда учреждения.

3.16. Производить:

- тарификацию педагогических работников, обучающихся длительно болеющих детей в больнице и на дому на учебный год (с 01 сентября по 31 августа), при условии предоставления медицинской справки на индивидуальное обучение на дому сроком на учебный год;

- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;

выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме;

- Руководителям образовательных организаций (учреждений) составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях.

- Производить своевременное финансирование в соответствии с законом «Об образовании в Смоленской области» бесплатного предоставления педагогическим работникам и членам их семей, пенсионерам образовательных учреждений, в сельской местности и рабочих поселков (поселков городского типа) жилой площади с отоплением и освещением по утвержденным нормам, и обеспечивать доставку топлива до начала учебного года.

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%.
- подсчет стажа педагогов-библиотекарей с учетом их времени работы в должностях заведующей библиотекой и библиотекаря;
- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда.
- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

3.17. Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний.
- средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

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

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

3.19. Установление и ознакомление работников под роспись с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год, до 1 июня каждого года (с уточненной нагрузкой - в августе).

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

- при возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в тарификацию учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного процесса. Оплата производится по тарификации до конца учебного года (31 августа);

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, указанным в п. 2.2 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, не имеющим полной учебной нагрузки при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы), в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию (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 и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

3.21. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников организации (учреждения), порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам организации (учреждения).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны считают, что

4.1.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда, а так же женщинам, работающим в образовательных организациях (учреждениях), расположенных в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.

Работникам образовательных организаций (учреждений) занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в каждом отдельном случае на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательной организации (учреждения), Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, что фиксируется в коллективном договоре.

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 и другой частью педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

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 соответствующего выборного профсоюзного органа.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться 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.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном 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 образовательной организации (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.

4.2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.3. Руководители образовательных учреждений относятся к работникам с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск – 7 календарных дней.

Другим работникам с ненормированным рабочим днем, включая заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, предоставляется дополнительный отпуск не менее 12 календарных дней в соответствии с коллективным договором.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется по результатам учета рабочего времени фактически отработанного в данном режиме.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем в условиях ненормированного рабочего дня.

Рекомендовать к работникам с ненормированным рабочим днем относить: директора, зам. директора, завхоза, водителя, секретаря, библиотекаря, лаборанта и других работников.

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

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

В случае отзыва работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателями 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) и/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.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком, его продолжительность должна соответствовать установленной

для этих должностей продолжительности, (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

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

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. Работник, проработавший в образовательной организации более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

4.6. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения,

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не

продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.7. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса РФ, при этом на основании заявления работника работодатель предоставляет время для нахождения в пути к месту события и обратно.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ГК РФ до 14 календарных дней.

Количество дней дополнительного отпуска (не более 12 календарных дней), предусмотренного коллективным договором, определяется руководителем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.8. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Количество дней дополнительного отпуска (не более 12 календарных дней), предусмотренного коллективным договором, определяется руководителем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в случаях:

- * Вступление в брак работников и их детей – 3 рабочих дня
- * Рождение ребенка (мужу)- 2 рабочих дня
- * Проводы сына, мужа в армию – 1 рабочий день
- * Смерть близких родственников – 5 календарных дней
- * Членам профкома – 2 рабочих дня
- * Работникам, имеющим стаж работы в данном образовательном учреждении более 15 лет – 3 дня
- * За ремонт класса – до 5 дней
- * За участие в районных мероприятиях в праздничные дни – 1 день
- * За организацию и проведение походов, экскурсий для обучающихся вне рабочего времени – 3 дня
- * За оформление документации в выпускных классах, ведение протоколов – 2 дня
- * За работу в летнем оздоровительном лагере – до 3 дней
- * За летнюю трудовую практику во время отпуска, за его прерывание – 10 дней практики (5 дней); 16 дней практики (8 дней)

*за дежурство педагогических работников в ночное время (посещение дискотек)

1 дежурство – 1 день

* Наличие перерывов между занятиями более 2 часов в неделю – 2 дня

4.9. Работникам образовательного учреждения, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасными условиями труда, определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

* повар, работающий у плиты – 6 календарных дней, за перенос тяжестей из погреба на пищеблок – 3 дня, за вредные условия труда – 3 дня

* техническому персоналу, участвующему в ремонте классных комнат – до 6-8 дней; за работу с хлоркой, моющими средствами – 4 дня, за перенос тяжестей – 2 дня.

4.10. В случае если учебная нагрузка работников организаций (учреждений) профессионального образования, рассчитанная на 10 месяцев, вычитана за меньший период, занятость преподавателей определяется планом работы образовательного учреждения с учетом выполнения должностных обязанностей вне учебных часов и отведения времени на их самообразование, в т.ч. за пределами образовательной организации (учреждения).

В указанный промежуток времени предоставлять педагогическим работникам методические дни. Конкретное количество методических дней устанавливается условиями коллективного договора с учетом продолжительности проведения занятий по расписанию.

4.11. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые, предоставляется отпуск с сохранением заработной платы.

4.12. Педагогическим работникам (зам. директора по учебно – воспитательной работе, зам.директора по воспитательной работе, учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу) предоставляется 1 день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте (конкретный день определяется внутренним распорядком дня), учителям - при условии, что педагогическая нагрузка в неделю составляет не более 25 часов.

4.13. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, за исключением каникулярного времени, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску.

4.14. Суммарный учет рабочего времени сторожей производить за учетный период – квартал (либо полгода и т.д., но не более чем год).

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника. При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ГК РФ.

4.3. В случае, если учебная нагрузка работников организаций (учреждений) профессионального образования, рассчитанная на 10 месяцев, вычитана за меньший период, занятость преподавателей определяется планом работы образовательного учреждения с учетом выполнения должностных обязанностей вне учебных часов и отведения времени на их самообразование, в т.ч. за пределами образовательной организации (учреждения).

4.4. Количество свободных от уроков дней для самостоятельной работы учителя (работа с документацией, самообразование учителя, внеклассная работа, распространение опыта работы и т.д.) определяется педагогической нагрузкой работника и расписанием его уроков.

До проведения специальной оценки условий труда предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам организаций (учреждений), в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

4. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

5.1 Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений;

- разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников. При необходимости добиваться полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат работодателям на опережающее обучение работников образования, высвобождаемых из учреждений образования;

- определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждений, предприятий, не менее чем за 3 месяца.

5. 2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации (учреждения), предоставлять преимущественное право возвращения на работу в организацию, учреждение

в случае появления вакантных рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых образовательных организациях (учреждениях).

5.3. Не допускать перепрофилирования зданий государственных и муниципальных образовательных организаций (учреждений) для создания на их базе негосударственных образовательных организаций (учреждений) и коммерческих организаций (учреждений), изменения форм собственности без согласия трудовых коллективов и профсоюзных органов. Принять меры по сохранению имеющейся сети государственных и муниципальных образовательных организаций (учреждений). Реорганизацию образовательной организации (учреждения) (кроме дошкольного) осуществлять только до начала нового учебного года (до 1 сентября).

5.4. Расторжение трудового договора по ст. 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

5.5. В случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

5.6. Для обеспечения повышения квалификации работников организаций (учреждений) образования не реже чем 1 раз в три года органам управления образованием и руководителям образовательных организаций (учреждений) предусматривать средства, необходимые для дополнительного профессионального образования.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Совмещающим работу с получением образования, а именно предоставление дополнительных отпусков для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры гарантии и компенсации работникам, до 1(одного) месяца) с сохранением среднего заработка за работниками, получающими образование данного уровня не впервые, обучающимся по педагогическим специальностям
- по программам бакалавриата или специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра (специалиста или магистра);

- по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста (магистра)

5.7. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и другими мерами, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (учреждении).

5.8. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией организации (учреждения), а также сокращением численности его штата, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение.

5.9. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, что преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ имеют работники:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.);
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;

- при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с согласия мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ

6.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

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

6.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

6.5. Стороны договорились:

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

6.5.2. Сохранять приказом руководителя Школы за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории, в течение двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

6.5.3 Сохранить приказом руководителя Школы организаций за педагогическими работниками уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории, в течение одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

6.5.4. Сохранять приказом руководителя Школы за педагогическими работниками уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года 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, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения).

6.6. Стороны считают необходимым: 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. Продлевать приказом руководителя Школы срок действия имеющейся квалификационной категории до двух 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;

6.8. Продлевать приказом руководителя Школы срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента окончания категории, если он истек, в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;

6.9. Продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года 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 возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения);

6.10. Учитывать на основании приказа руководителя Школы квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателей) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «воспитатель, педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Договора;

6.11 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).

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

6.13. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

6.14. Оказывать методическую помощь при участии в территориальных конкурсах педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

6.15. 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 (дисциплины);

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

- при переходе из негосударственной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением.

6.16. Стороны договорились о необходимости:

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года;

Данные выплаты осуществлять в размере, определяемом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации за счет средств экономии, сложившихся по фонду заработной платы данного работника в этом месяце.

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

6.17. Стороны считают необходимым:

- совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических

кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, разрабатывать соответствующие рекомендации;

- оказывать методическую помощь при организации и проведении районных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года», «Воспитатель года» и др.).

- сохранять приказом руководителей образовательных организаций (учреждений) за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года 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, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения).

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).

6.18. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с I порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- установленные по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор методист - старший инструктор методист, тренер преподаватель - старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Соглашения;

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации (учреждения), преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;
- при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, в том числе и в случае совпадения профиля работы. при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); вожатый, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии, воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель.

6.1.1.

преподаватель организации (учреждения) среднего профессионального образования	концертмейстер
Преподаватель музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель профессиональных образовательных организаций
Старший преподаватель, преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДКЖФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания). инструктор по физкультуре
Преподаватель организации (учреждения) начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации (учреждении)

6.19 Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия,

государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Руководитель учреждения:

7.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда.

7.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны и производственной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда.

7.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств организации.

7.1.4. Обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест один раз в пять лет.

7.1.5. Разрабатывает и утверждает с согласия профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей

7.1.6. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

- выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования;

- обеспечивают за счет средств организации (учреждения)

- прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а так же внеочередные медицинские осмотры работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- прохождение специальной подготовки работников по вопросам санитарно-противоэпидемического режима (санминимум);
- приобретение личных медицинских книжек.

- Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками.

- Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

- Организуют проведение специальной оценки по условиям труда в образовательных организациях (учреждениях).

- Содействуют созданию в образовательных организациях (учреждениях), численность которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

- Организуют обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций (учреждений).

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях (учреждениях), организует и проводит семинары, согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.2.2. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в организациях (учреждениях) образования.

7.2.3. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательных организаций (учреждений).

7.2.4. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда Профсоюза вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях (учреждениях), расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях (учреждениях).

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения в соответствии с 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 реализуют с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, уставом школы, коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их законные представители в соответствии с законодательством:

8.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставлять Профкому школы, бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников.

8.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять Профкому школы по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с коллективным договором, с расчетного счета школы одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

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

8.3.1. Работники, входящие в состав Профкома школы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без уведомления Профкома школы, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера 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 Профкома школы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного уведомления Профкома школы, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций, учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

8.3.4. Члены выборных Профсоюза на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

8.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы).

8.4.1. Работникам, избранным на выборные освобожденные должности в Профком школы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же, или с согласия работника в другом учреждении.

Им предоставляется отсрочка от аттестации (конкурсе) не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации, если срок её действия истек во время работы на выборной должности.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации. может оплачиваться за счет средств фонда стимулирующих выплат в размере, определенном коллективным договором.

8.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных 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.

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

8.8. Профком школы принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления школы, представителей работодателя в практическую деятельность Профсоюза школы, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

9. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА.

9.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством настоящим Договором, отстаивает их интересы на всех уровнях вплоть до суда.

9.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

9.3. Проводит учебу профактива, руководителей и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

9.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

9.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

9.6. Оказывает материальную помощь семьям работников школы, оказавшимся в тяжелом положении в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи, утвержденном Президиумом Руднянской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

9.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

9.8. Добивается корректировки заработной платы работникам отрасли с учетом изменения индекса цен. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

9.9. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся и учащейся молодежи.

9.10. Совместно с Отделом образования и другими заинтересованными организациями проводит смотры, конкурсы, спортивные мероприятия, выставки, концерты, вечера отдыха, торжественные встречи.

9.11. Материально поддерживает (исходя из имеющихся средств) ветеранов труда, проводит их чествование, организует работу Совета ветеранов.

9.12. Всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе школы.

9.13. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий для трудящихся отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.14. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.15. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

9.16. Анализирует социально-экономическое положение работников, взаимодействует с депутатами областной Думы, Государственной Думы,

членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

9.17.Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9.18.В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении Договора Профсоюз имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушения нормальной деятельности учреждений.

9.19.В случае невыполнения условий настоящего Договора, нарушения трудового законодательства и законов РФ администрацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Голынковская средняя школа», первичная профсоюзная организация МБОУ «Голынковская СШ» оставляет за собой право участвовать в забастовках, митингах, манифестациях, пикетах и других акциях протеста по защите своих прав, предусмотренных Конституцией РФ

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Голынковская средняя школа»

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Голынковская средняя школа»

Г.А.Тимофеева

Ю.А.Фатницкий.