

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №5 ЦО
г. Суворова им. Е.П.Тарасова»
Е.В. Семенова



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
«СОШ № 5 ЦО г. Суворова им.
Е.П.Тарасова»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5
(центр образования) г. Суворова
имени Героя Советского Союза Е.П.Тарасова»
на 2020-2023 годы

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный номер № 17 от «20» 10 2020 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного
органа) _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 (центр образования)
г. Суворова имени Героя Советского Союза Е.П.Тарасова»
на 2020-2023 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» Медведевой Евгении Владимировны и работниками образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова», представляющего интересы работников (членов профсоюза и делегирующих полномочия не членов профсоюза).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 гг., иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

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

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней со дня его подписания.

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

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

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

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель обязан учитывать мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова»;

- Положение по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;

- Положение о комиссии по трудовым спорам;

- Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова»;

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;

- Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова»;

- Штатное расписание МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова»;

- Положение об общем собрании работников МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова»;

- Положение о конфликтной комиссии школы по вопросам разрешения споров между участниками образовательного процесса;

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.15. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.16. Работодатель признает профсоюзную организацию МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым и региональным соглашениями по Тульской области, Соглашением между администрацией муниципального образования Суворовский район, управлением образования, культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Суворовский район и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли.

1.17. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Комиссию составляют представители:

- выборного профсоюзного органа образовательного учреждения;

- администрации образовательного учреждения

Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.18. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.19. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются

принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом принятие нормативных актов: тарификации работников, соглашения по охране труда, правил внутреннего распорядка, графика отпусков;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.21. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок не более трёх лет (ч.2 ст. 43 ТК РФ).

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса, повышение качества обучения, внедрение новой техники и технологий в учебный процесс, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать эффективный 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.

2.2.2. 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание при приеме на работу не устанавливается. В соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом РФ 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408, не предусматривается сохранение результатов аттестации педагогов, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям при переходе в другую организацию. Следовательно, работодатель по новому месту работы вправе осуществлять аттестацию таких педагогических работников на общих основаниях и с соблюдением условий, предусмотренных Порядком аттестации.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение более 50 человек из числа работников в течение 30 дней.
2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 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 одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. 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.

2.2.12. 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).

2.2.13. 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.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с законодательством РФ.

2.2.15. 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.

2.2.16. Содействовать, т.е. предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, 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.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса, повышение качества обучения, внедрение новой техники и технологий в учебный процесс, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

3.2. В этих целях работодатель обязуется:

3.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

3.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебных программ;

3.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и учебного процесса;

- 3.2.4. создавать условия для профессионального роста сотрудников, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;
- 3.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом) (ст. 196 ТК РФ);
- 3.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- 3.2.7. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 3.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);
- 3.2.9. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- 3.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- 3.2.11. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- 3.2.12. соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 3.2.13. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- 3.2.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором;
- 3.2.15. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- 3.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3.2.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 3.2.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.2.19. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).
- 3.3. Профсоюзный комитет обязуется:**
- 3.3.3. способствовать устойчивой деятельности МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова», повышению эффективности труда работников, присущими профсоюзам методами. Устанавливать систему поощрения работников учреждения (грамоты, благодарность, запись в трудовую книжку).
- 3.3.4. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);
- 3.3.5. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ);
- 3.3.6. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

3.3.7. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

3.3.8. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

3.3.9. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

3.3.10. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

3.3.11. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

3.3.12. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

3.3.13. участвовать в улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

3.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

3.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

3.4. Обязательства работников:

3.4.3. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст. 21 ТК РФ);

3.4.4. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3.4.5. способствовать повышению эффективности учебного процесса, использовать передовой опыт коллег;

3.4.6. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

3.4.7. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

3.4.8. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

3.4.9. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих учебный процесс, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

3.4.10. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в классе и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.4.11. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;

3.4.12. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

3.4.13. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ);

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

3.5. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

3.5.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

3.5.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

3.5.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

3.5.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

3.6. Работник имеет право на:

3.6.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

3.6.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.6.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

3.6.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.6.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.6.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.6.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

3.6.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.6.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

3.6.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

3.6.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- 3.6.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Трудовой договор и обеспечение занятости

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

4.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, должностные обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор заключается с вновь принятым работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному у каждого из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

4.4.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.4.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

4.4.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

4.4.5. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя учреждения и структурных подразделений, в соответствии с законодательством (ст. 53, 59 ТК РФ);

4.4.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

4.4.7. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

4.4.8. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях

работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- 4.4.9. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);
- 4.4.10. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- 4.4.11. расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации;
- 4.4.12. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:
- приостанавливать наём рабочей силы до тех пор, пока с учетом квалификации не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
 - выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
 - использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
 - расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.
- 4.4.13. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

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

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

4.4.14. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- 4.5.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 4.5.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной

организации;

- 4.5.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- 4.5.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 4.5.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

4.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

4.10.1. по взаимному согласию сторон;

4.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

– временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);

– восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 4.10.2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.11. По инициативе работодателя изменение определённых условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-

комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

4.12. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.13. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда.

4.14. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; педагогам-психологам, социальному педагогу, инструктору по труду, организатору-преподавателю ОБЖ, инструктору по физкультуре – 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением.

5.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

5.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.7. настоящего раздела.

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

5.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, 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.

5.10. На педагогического работника с его письменного согласия приказом может быть возложена деятельность по классному руководству с соблюдением следующих положений:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества часов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционального времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.11. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального

использования рабочего времени учителя. Образовательное учреждение обязано исключить иррациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

Учителям, библиотечному работнику, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д.

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

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

5.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

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

5.18. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю. Общим выходным днём является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.19. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.20. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

5.21. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в

исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

5.22. Работодатель может сократить продолжительность рабочего времени дня, предшествующего нерабочему праздничному дню (ст. 95 ТК РФ).

5.23. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

5.25. 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, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.26. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

5.27. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам не ранее чем по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной 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 и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

5.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). 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.

5.29. По желанию работника с учетом возможности учреждения отпуск может быть использован с разрывом, при этом одна часть отпуска не может быть меньше 14 дней. Администрация предоставляет отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путёвки на отдых или лечение, о чем работник должен сообщить заранее, чтобы работодатель мог найти ему замену.

5.30. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.30. В случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

5.31. 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 (ст. 124 ТК РФ).

5.32. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.33. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- работникам библиотек образовательных организаций после 10 лет непрерывного стажа предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск на 7 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа - на 14 рабочих дней (Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы, п.6.14);

- не педагогическим работникам, имеющим инвалидность, - на 2 рабочих дня (ст.23 Федерального закона « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- за работу с вредными условиями труда (повара) - 6 рабочих дней (п.8 «Соглашения между администрацией МО Суворовский район, управлением образования, культуры, молодежи и спорта МО Суворовский район и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли»);

- работникам с ненормированным рабочим днем - до 7 дней (ст. 119 ТК РФ) (список должностей разрабатывается с учетом мнения профсоюзной организации утверждается приказом по учреждению).

5.34. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- представлять работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков ОУ;

- осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.35. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.36. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.37. В соответствии со ст. 128 ТК РФ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020) работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен

отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 157-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ, от 24.04.2020 № 127-ФЗ)
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 15 календарных дней;
- доверенным лицам избирательных объединений и кандидатов, участвующих в выборах.
- доверенным лицам политической партии или кандидатов, выдвинутых по избирательным округам.

5.38. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.39. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.39.1. 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.

5.39.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.39.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений Тульской области устанавливаются правительством Тульской области, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области. (В МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» – об условиях оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 5 ЦО г.Суворова им. Е.П.Тарасова», являющимся приложением к коллективному договору).

6.4. Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников ОУ осуществляется по согласованию с соответствующим органом профсоюзной организации на основании разработанного ОУ в соответствии с законодательством и действующими

- нормативными правовыми актами (Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова»).
- 6.5. Выплата компенсационных доплат производится за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми условиями труда и др.), а именно:
- повышение оплаты труда работников, занятых на работах с тяжёлыми, вредными условиями труда до 12% к должностному окладу (ставке), особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда до 24% к должностному окладу (ставке);
 - повышение оплаты труда за работу в ночное время не ниже 50% должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время;
 - за работу в выходной и нерабочий праздничный день, не менее чем в двойном размере.
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца безналичным переводом на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются *20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца*. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст.136 ТК). Расчетные листки на заработную плату выдаются в учреждении на бумажном носителе в печатном виде не позднее дня выплаты заработной платы.
- Содержание и форма расчетного листка устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом, принимается общим собранием работников и утверждается директором учреждения.
- 6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (согласно ст.136 ТК РФ).
- 6.8. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) 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.
- 6.9. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.11. Педагогический работник при осуществлении классного руководства получает ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей за каждый класс из средств федерального бюджета независимо от количества

обучающихся в каждом из классов. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5 000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение выплачивается одновременно с выплатой заработной платы, учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и в других случаях исчисления среднего заработка, исчислении пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем и оплата труда в указанные периоды производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года (2 000 рублей из бюджета Тульской области за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 23 человек, в классе с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся), снижение которой не допускается.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководителя возложено на подработника, например, с 15 числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Выплачивать работникам заработную плату в полном объеме (100%) на период:

– приостановления работником работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;

– забастовки из-за невыполнения настоящего коллективного договора, областного трёхстороннего отраслевого федерального, областного и территориального соглашений;

– простоя по причинам, не зависящим от работника;

– приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда.

6.12.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236, ст.142 ТК РФ).

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал,

- то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст.140 ТК).
- 6.15. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направляемых в служебную командировку и для повышения квалификации работника.
- 6.16. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда ОУ, в том числе на проведение спецоценки условий труда (СОУТ).
- 6.17. Производить оплату лечебного пособия в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.
- 6.18. Установить 10% надбавку к должностному окладу (тарифной ставке) работникам образования, награждённым знаками «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», 15 % надбавку педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ».
- 6.19. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (Расчетный листок).
- 6.20. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере.
- 6.21. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;
- 6.22. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- 6.23. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 6.24. Перечень всех систем премирования, доплат и надбавок приведён в Приложении к коллективному договору (ст. 144 ТК РФ) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.
- 6.24.1. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.
- 6.24.2. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.25. Работодатель:

- 6.25.1. осуществляет применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом
- 6.25.2. извещает о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);
- 6.25.3. рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.26. Работодатель обязуется:

- 6.26.1. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей

руководителей, спецнаdistов и служащих учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.26.2. соблюдать нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению (ст. 48 ТК РФ).

6.27. Профсоюзный комитет обязуется:

6.27.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.27.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.27.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.27.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.27.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст.212 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

7.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с Определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.4. Проводить в учреждении спецценку условий труда, процедура которой утверждена Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ, и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.5. Если по результатам спецценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- 7.7. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 7.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте) и других материалов за счет учреждения.
- 7.10. Обеспечивать работников моющими обезвреживающими средствами в соответствии с определенными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 7.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
- 7.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 7.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в т.ч. мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в т.ч. организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в т.ч. мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО); создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.
- 7.17. Оказывать 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. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).
- 7.19. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК).
- 7.20. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).
- 7.21. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического обследования, и

также в случае медицинского противопоказания (ст. 212 ТК РФ).

7.22. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении.

7.23. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательства, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.24. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев в учреждении (ст. 229 ТК РФ).

7.25. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

7.26. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

7.27. Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на *Вашневу О.В.*, от профсоюзного комитета – на *Витика В.Б.*

7.28. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

7.28.1. выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

7.28.2. улучшению условий и охраны труда женщин;

7.28.3. санитарно-бытовому обеспечению.

7.29. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.30. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.31. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.32. Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств работодателей (организаций), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

– при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;

– при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;

– при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;

– при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

– полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, и

также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.33. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.34. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.36. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК).

7.37. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

7.38. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Профком обязуется:

7.39. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов члена профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.40. Контролировать соблюдение законодательства по охране труда, выполнение мероприятий Соглашения по охране труда через комиссию по охране труда, уполномоченных по охране труда. В случае не выполнения принимать меры в соответствии с действующим законодательством.

7.41. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

7.42. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей.

7.43. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в учреждении, интересы работников по вопросам условий и охраны труда.

7.44. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

7.45. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.46. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодические издания в размере 100 рублей, которая прибавляется к должностному окладу работников.

8.1.2. Обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

8.1.3. Организует в учреждении общественное питание (столовая).

8.1.4. Выплачивает пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада (тарифной ставки) при уходе работника в отпуск.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время.

8.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.3.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8, детей-инвалидов до 16 лет;

8.4. При регулировании труда работающих в учреждении стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК РФ, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст.ст. 251-351 ТК РФ), а именно:

8.4.1. женщин, лиц с семейными обязанностями руководствуясь ст.ст. 253-264 ТК РФ;

8.4.2. лиц, работающих по совместительству – ст.ст. 282-288 ТК РФ;

8.4.3. работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев – ст.ст. 289-292 ТК РФ;

8.4.4. педагогических работников – ст.ст. 331-336 ТК РФ;

8.4.5. руководителя организации и членов коллегиального, исполнительного органа организации – ст.ст. 273-281 ТК РФ.

9. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

9.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.

9.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

9.4. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.5. Установить, что распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей осуществляет профсоюзный комитет учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.6. Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

9.7. Осуществлять контроль своевременного перечисления страховых взносов (единого социального налога).

9.8. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Культура, спорт, вопросы быта

9.9. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Работодатель:

9.10. Способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

9.11. Сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

Профсоюзный комитет:

9.12. Направляет деятельность объектов спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников учреждения и членов их семей.

10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

10.1.1. Выделять средства для поощрения победителей конкурсов «Учитель года», «Классный руководитель» в размере до 200% от оклада (тарифной ставки).

10.2. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению:

10.2.1. отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК):

- инвалидам, являющимся сотрудниками организации, закон разрешает в год взять до 60 дней отпуска;
- родственникам погибших на службе военных законодательство предусматривает в течение года 14-дневный отпуск;
- при обстоятельствах рождения ребенка, смерти родственника либо же заключения брака 5 дней за год;
- при совмещении трудовой деятельности с учебной - от 10 дней до четырех месяцев;
- доверенным лицам кандидатов в депутаты положен срок отпуска на период полномочий;
- матери (отцу) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день (1 сентября);
- освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней.

10.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- на похороны близких родственников – 3 дня,
- техническому персоналу (уборщицы, кухонные работники, рабочие по обслуживанию здания) – 1 день к отпуску.

10.4. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни (более 2-х месяцев), при серьезных материальных затруднениях.

10.5. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь на оздоровление при наличии заявки согласно очередности и заявлениям сотрудников (районная программа).

10.6. Работникам учреждения при достижении возраста 50,60,70 лет возможна (при наличии средств) выплата в размере 100% оклада.

10.7. Работникам предоставляется работодателем свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

11. Защита трудовых прав работников

11.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

11.3. Профсоюзная организация, ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст.ст. 353-365, 390, 391).

11.5. Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.6. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

11.7. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

11.7.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.7.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.7.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

11.7.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. ст. 409-418 ТК РФ).

12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2. содействия их занятости;

12.2.3. ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4. соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.3. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

12.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.5.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

12.5.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.5.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.5.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

12.5.5. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.5.6. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8

ТК РФ);

12.5.7. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

12.5.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в колдоговоре).

12.5.9. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

12.7. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

12.7.1. для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.8. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях. (Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно).

12.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

13. Контроль выполнения коллективного договора

13.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля

за выполнением Коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

13.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Заключительные положения

13.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

13.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.10. При ликвидации МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.11. По истечении срока действия Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

13.12. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.13. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

13.14. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.15. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания

настоящего коллективного договора, довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Трудовой договор.

Перечень локальных нормативных актов, принимаемых по согласованию с профсоюзным комитетом:

2. Правила внутреннего трудового распорядка.

3. Учебное расписание, годовой календарный учебный график.

4. Графики сменности работ.

5. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

6. Положение об условиях оплаты труда работников.

7. Положение о порядке установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании работников.

8. Соглашение (план мероприятий) по охране труда.

9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.

10. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).

11. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 2020-2023 год.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова им. Е.П.Тарасова».

Протокол № 3 от 28.09. 2020 г.



Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета
С.Г. Долгина

М.П.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью

35 (приказ № 878)

Директор МБОУ «СОШ №5 ЦО г. Суворова»
им. Е. П. Тарасова»



Е. В. Медведева

