



**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 3 г. Южи Ивановской области**

155630, Ивановская область, г. Южа, ул. Советская, д.20, т./факс (49347) 2-12-30, e-mail: msoh3@mail.ru

От работодателя:
директор  Л.Б. Паничева
(должность, Ф.И.О.)

02 июня 2020 г.
М.П.



От работников:
председатель ППО  Т.В. Рябухова
(должность, Ф.И.О.)

02 июня 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение средняя общеобразовательная школа № 3
г. Южи Ивановской области**

почтовый и юридический адрес организации:

155630, Ивановская область,
г. Южа, ул. Советская, д.20
телефон: 8(49347)2-12-30
электронная почта: msoh3@mail.ru

данные исполнителя:

Паничева Л.Б., директор
8(49347)2-12-30
msoh3@mail.ru

Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключённым в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками образовательного учреждения.

1.2. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются: работники образовательного учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Рябуховой Татьяны Вячеславовны с одной стороны, и работодателем в лице директора школы Паничевой Лидии Борисовны, с другой, действующего на основании Устава школы.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учёта реальных возможностей.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые относятся только к членам профсоюза и гарантирует защиту прав и интересов работников.

1.5. При выполнении коллективного договора работодатель, профсоюзный комитет обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, избегать конфронтации при решении социальных проблем.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Срок действия коллективного договора и порядок внесения дополнений и изменений:

1.7.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его директором школы, председателем профсоюзного комитета после утверждения на общем собрании работников и действует в течение 3-х лет.

1.7.2. Текст коллективного договора, изменения и дополнения к нему должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после подписания.

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

1.7.4. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.7.8. Дополнения и изменения настоящего Коллективного договора рассматриваются комиссией (проводившей переговоры по его заключению) и подписываются работодателем и председателем профкома (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- соглашение по охране труда;
- положение о компенсационных, стимулирующих и других формах выплат;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

Раздел 2. Трудовой договор

Порядок заключения трудового договора и условия приёма работников на работу определяются Трудовым Кодексом РФ.

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. При приёме на работу Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа не позднее трех рабочих дней.

2.1.2. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

2.1.6. Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

2.1.7. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, стимулирующие и компенсационные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, на основании документов специальной оценки условий труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

-объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.8. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

Для образовательных учреждений к таким причинам относятся: изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных (учебных) программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.1.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника, оговоренный в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. 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.

2.1.10. 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, при условии сохранения классов - комплектов в следующем учебном году. 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 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.

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

2.1.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

временного увеличения объема 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 учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.1.14. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.2. Работодатель обеспечивает:

2.2.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

2.2.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодым специалистам (то есть лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения), имеющим трудовой стаж до 3 лет;

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. 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.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению Работодателя при необходимости периодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска указанных работников устанавливаются с учетом мнения профкома.

3.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки,

установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее 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.

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

3.9. Ознакомление работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 5 сентября текущего года под роспись.

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее 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), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.11. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

- а) по взаимному согласию сторон;

- б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема 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 учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.14. Должностные обязанности работников учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», с учетом мнения профкома.

3.15. 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.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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.

3.17. Расписание занятий составляется не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (полугодия).

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному приказу руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.19. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений

и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и с учетом мнения профкома.

3.20. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы составляется в соответствии с планом работы учреждения и утверждается приказом руководителя, который доводится под личную роспись работников.

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

3.21. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.21.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и обязателен как для Работодателя, так и для работников.

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

3.21.3. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.21.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.21.5. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

3.21.6. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и профкома.

3.21.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.21.8. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.21.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.21.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет право по согласованию с работодателем выбрать новую дату начала отпуска.

3.21.11. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, не использовавших право на отпуск, при увольнении выплачивается денежная компенсация исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.21.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

3.21.13. С учетом специфики работы образовательных учреждений предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

3.22. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

3.23. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.24. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором.

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

3.26. Работникам с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения предоставляются дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и по другим причинам за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка - 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 2 рабочих дня в удобное для работника время;
- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня в году;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2 рабочих дня;
- работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня в году.

По согласованию сторон дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску либо предоставляются в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

3.27. Заведующему библиотекой образовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 рабочих дней.

3.28. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.29. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.30. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974

№298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

3.31. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность ежедневной работы учреждения и график работы сотрудников устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом на периоды с 1 сентября по 31 декабря, с 1 января по 31 мая и с 1 июня по 31 августа и утверждается приказом по учреждению.

3.32. Обучающиеся занимаются по пятидневной учебной неделе с понедельника по пятницу. В субботу могут проводиться занятия по внеурочной деятельности и дополнительным образовательным программам, занятия с будущими первоклассниками по подготовке к школе.

3.33. Общим выходным днем является воскресенье, для уборщиков – суббота или воскресенье по графику, утвержденному приказом по учреждению.

3.34. Производственные совещания, другие мероприятия администрации проводятся администрацией учреждения не чаще, чем один раз в 2 месяца (за исключением созванных по необходимости, таких как о допуске обучающихся к экзаменам и выпуске их из школы, о переводе в другой класс и т.д., которые могут созываться и чаще), о чем работники извещаются не менее чем за два дня. Продолжительность производственных совещаний и других мероприятий администрации не должна превышать 1,5 часов.

3.35. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися,

в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

3.36. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

3.37. В предпраздничные дни продолжительность уроков сокращается до 35 минут.

3.38. Для администрации, технического персонала продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.39. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.40. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Раздел 4. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что оплата труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 3 г. Южи

Ивановской области осуществляется на основе Положения об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к настоящему коллективному договору.

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оплата труда педагогических работников

4.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико - часа».

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области;
- повышающие коэффициенты за особенность, сложность, приоритетность предмета, за квалификационную категорию;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград. (Положение о компенсационных, стимулирующих и других формах выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 г. Южи Ивановской области)

4.4. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы (К) устанавливается руководителем Школы на основании решения методического совета школы с учетом мнения профсоюзного комитета и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), психолого- педагогическими особенностями учащихся (низкий уровень подготовки к обучению в среднем звене);
- специфика образовательной программы Школы, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значение повышающего коэффициента устанавливается на 1 сентября текущего года.

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.5. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, распределение которых производится 2 раза в год по результатам мониторинга.

Распределение выплат стимулирующего характера производится директором школы на основании решения Управляющего совета школы и по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.6. В случае экономии ФОТс Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению Управляющего совета школы и по согласованию с профкомом.

4.7. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующих работников,
- при проведении индивидуальных занятий - консультаций с обучающимися: по объективным причинам, пропустившим учебные занятия, испытывающим затруднения в освоении образовательной программы; по подготовке к конкурсам, олимпиадам регионального, всероссийского уровней; выбравшим учебные предметы ГИА (ЕГЭ и ОГЭ), не вошедшие в учебный план,
- при проведении учебных занятий по индивидуальной программе с обучающимися, находящимися на домашнем обучении по медицинским показаниям.

4.8. Заработная плата административно - хозяйственного, обслуживающего персонала и педагогических работников Школы, не занятых в учебном процессе, определяется на основе:

4.8.1. отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

4.8.2. установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

4.8.3. установления выплат компенсационного характера;

4.8.4. установления выплат стимулирующего характера;

4.8.5. установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 6 и 21 числа текущего месяца.

4.10. Работодатель

4.10.1. обеспечивает контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам,

4.10.2. контролирует оплату листов нетрудоспособности, составляет реестр на выплату социальных пособий,

4.10.3. осуществляет премирование работников,

4.11. Договорённость сторон предполагает

4.11.1. порядок и условия оплаты труда, доплаты, надбавки, премирование определяется администрацией на основании положений об оплате труда и материальном стимулировании, согласованных с профсоюзным комитетом;

4.11.2. своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда, а также выдача расчётных листов.

4.12. Работодатель ежегодно предоставляет работникам информацию о размерах финансовых поступлений (средства бюджета, внебюджетные средства, доходы от хозяйственной деятельности школы) и расходовании полученных средств.

4.13. Изменение оплаты труда после утверждения тарификации производится:

4.13.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

4.13.3. при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

4.13.4. при установлении стимулирующих выплат по результатам мониторинга.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм на каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья в школе.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.3. Предусмотреть расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

- 5.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по технике безопасности, охране труда. Организовать учебу и проверку знаний работников по охране труда.
- 5.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет школы.
- 5.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).
- 5.8. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 5.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 5.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 5.11. Осуществлять разработку и утверждение совместно с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда.
- 5.12. Создавать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.
- 5.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.14. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 5.15. Вести учет средств социального страхования по организации лечения и отдыха работников и их детей.
- 5.16. Обеспечивать сертифицированной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, необходимым инвентарём работников, согласно норм.
- 5.17. Ежегодно проводить анализ причин заболеваемости работников с временной и длительной утратой трудоспособности. По результатам анализа намечать конкретные меры по предупреждению причин, вызвавших заболевание, если они связаны с условиями работы.
- 5.18. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 5.19. Работодатель обязан:

- 1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013г № 426 «О специальной оценке условий труда»;
- 2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- 3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- 4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте (работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке)
- б) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работник вправе:

- 1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона. Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Работники обязаны:

5.20. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. Подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

6.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

6.2.Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития.

6.3.Работодатель обязуется:

6.3.1.Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3.2. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации не реже чем один раз в три года.

6.3.3. В случае направления работника на подготовку, дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Предоставлять по желанию работника возможность пройти тематические курсы, принять участие в работе семинаров, если данная форма не предусмотрена планом, но способствует повышению профессиональной подготовки работника, с охранением заработной платы и оплаты командировочных расходов при наличии средств.

6.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении его впервые.

6.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать повышающие коэффициенты по оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 7. Координация действий сторон.

7.1.Администрация школы (работодатель) и первичная профсоюзная организация (профсоюзный комитет) договорились осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед школой.

Работодатель признаёт право профсоюзного комитета вести переговоры от имени работников по вопросам заключения коллективного договора, установление режима труда, его оплаты.

7.2.Профсоюзный комитет обязуется проводить работу среди работников, способствующую обеспечению работниками школы качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих в школе правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в организации, сотрудничеству между работодателем и работником по вопросам, представляющим взаимный интерес.

- 7.3. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 7.4. Профсоюзному комитету предоставляется бесплатная возможность пользоваться служебным телефоном, множительной техникой для решения вопросов работников.
- 7.5. Председателю профсоюзного комитета для решения вопросов, касающихся защиты прав работников в каникулярное время предоставляется дополнительный отпуск 4 рабочих дня с сохранением заработной платы, уполномоченному по охране труда от профсоюза -3 рабочих дня.
- 7.6. Профсоюзный комитет оставляет за собой право участия в общероссийских и областных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.
- 7.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.
- 7.8. Коллективный договор заключен профсоюзным комитетом от имени работников школы и работодателем в лице директора.
- 7.9. Работники уполномочили председателя профсоюзного комитета подписать настоящий договор.