



РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫН

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ул. Советская, 75, г. Абакан, Республика Хакасия, 655017 телефон (8-390-2) 22-27-28; факс: 22-02-71

E-mail: mt@r-19.ru

29 МАР 2016 № МТ-1500 /209-02

Директору МБОУ г. Абакана
«СОШ №19»

Е.С. Сморговой

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Дополнительное соглашение от 28.03.2016 г. к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана «Средняя общеобразовательная школа № 19» от 02 ноября 2015г. зарегистрировано Министерством труда и социального развития Республики Хакасия 29 марта 2016 года за № 2108.

Заместитель министра труда и социального
развития Республики Хакасия



И.А. Кириллова

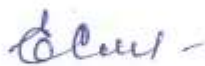
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана
«Средняя общеобразовательная школа №19»

Юридический адрес: 655017, Республика Хакасия,
г. Абакан, ул. Ярыгина, 28

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №19»



/ Е.С. Сморгова

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №19»



/ Т.Г. Сапожникова

(подпись, Ф.И.О.)

«02» ноября 2015 г.



«02» ноября 2015 г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Абакана «Средняя общеобразовательная школа №19»;

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях»
- Региональное отраслевое Соглашение по учреждениям образования РХ на 2013 – 2015 годы;
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования г.Абакана на 2013-2016 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются Работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организацией (председателя) и Работодателя в лице его представителя – директора Сморговой Елены Семеновны;

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но профком не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ)

1.6. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

Профком:

- разъясняет работникам положения коллективного договора;
- содействует его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и при реорганизации школы в форме преобразования (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен на три года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) план подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 4) положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ №19 г. Абакан».

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

- учет мнения профкома;
- 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 вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно, действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. Заключение, изменение и расторжение трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с т. 68 ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим ТК РФ, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. По одному экземпляру получает каждая сторона, получение работником экземпляра трудового договора, подтверждается подписью в экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ или условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжение срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивают силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует, либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора школы при приеме на работу.

2.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможно только:

- По взаимному согласию сторон,
- По инициативе работодателя (согласие работника не требуется) в случаях:

- 1) Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп),
- 2) 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 течении календарного года),
- 3) Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе 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, карантинных мероприятий и в других случаях),
- 4) Восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку,
- 5) Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

2.6. При установлении педагогическим работником, для которых школа 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 учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, кроме 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 педагогическим работником больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.8. 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, центров) 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.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотрены ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ срочного выполнения, которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы в целом или отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная организация производства и др. причины).

Определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменения по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Учителям 1 – 4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, ИЗО и физической культуры учителям специалистам, при условии, что им не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.11. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ; в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора школы. С приказом директора школы о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа в случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника, или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится следующая запись.

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

III. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в школе, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в том числе на основании рекомендации аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленной ст. 196 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст 372 ТК РФ)

3.3. Работодатель обязуется:

1) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников в соответствии с планом, учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника о необходимости его повышения квалификации с указанием специализации не реже, чем один раз в 3 года.

2) В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3) Предоставлять в аттестационную комиссию (Главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (1-й или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (1-й или высшей) проводимой один раз в пять лет, представления на аттестуемых работников.

Работодатель не должен, одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

По результатам аттестации устанавливает работникам соответствующее полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (Главной аттестационной комиссией).

Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат педагогические работники:

- Педагогические работники, проработавшие на занимаемой должности не менее двух лет,
- Беременные женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через 2 года после их выхода из указанных отпусков.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности в следствии недостаточной квалификации трудовой

договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.4. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 4 к региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования РХ на 2013-2015 годы, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска, в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения сокращения численности штата о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ) в письменной форме уведомить профком.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять в свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее установленных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

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

- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

- работникам, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее место и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №1), ст. 91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная 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 трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. 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.

5.7. Работа в выходные и нерабочие 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 (пункт 2.9. настоящего положения).

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 128 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы с оплатой в следующих случаях:

- При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день,
- Для проводов детей в армию – 2 дня,
- В случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
- На похороны близких родственников – 3 дня,
- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня дополнительно к отпуску или в каникулярное время.

Оплату дополнительных отпусков производить из средств фонда экономии заработной платы.

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.11.3. Общим выходным днем является воскресенье. Методический день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.11.4. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.11.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с новой системой оплаты труда, в соответствии с положением о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 19».

Положение о системе оплаты труда разрабатывается и утверждается директором школы по согласованию с профкомом.

6.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее по тексту - ПКГ).

Размеры базовых окладов (должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента образуют величину окладов (должностных окладов), определяющие размер

оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, определенной сложности за календарный месяц.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера и выплата стимулирующего характера, в соответствии с положением о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 19», в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 28 число каждого месяца.

6.4. В случае изменения фонда оплаты труда или показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера).

6.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.5.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

• районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в организациях Республики Хакасия;

• выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

• выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

• доплата за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности до 50 % к должностному окладу.

6.5.2. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

• за интенсивность и высокие результаты работы;

• за качество выполняемых работ;

• за почетные звания, за стаж педагогической работы, стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях города Абакана;

• молодым специалистам в соответствии с Законом Республики Хакасия от 05.07.2013 N 60-ЗРХ (с последующими изменениями) "Об образовании в Республике Хакасия";

• премиальные выплаты по итогам работы.

6.5.3. Изменение базовых должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории, почетного звания – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение базового должностного оклада во время пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера более высокого базового должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.7. На учителей и других педагогических работников школы, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. При выплате заработной платы работодатель обязуется:

- Известить в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Извещение – форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома, и в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- Обеспечить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). Выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

6.9. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- Осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам деятельность которых связана с образовательную деятельность,

- Оказывает бесплатную методическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции,

- Обеспечивает информационно-методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового, жилищного и пенсионного законодательства, а также норм социального страхования.

6.10. Заработная плата выплачивается в денежной форме. Выплата заработной платы производится 14 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 28 числа текущего месяца.

VII. Социальные льготы и гарантии

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания, в размере предусмотренном отраслевыми нормами.

7.3. Ходатайствует перед ГУО Администрации г. Абакана о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.4. Обеспечивает прохождение за счет бюджетных средств работодателем периодических медицинских осмотров работников школы в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.5. Стороны договорились, что профсоюзный комитет:

- Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения

- Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета

- Осуществляет правовые консультации по вопросам трудового законодательства, социально – бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже двух раз за учебный год.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, предусмотренными ст. 221, 222 ТК РФ.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ); обеспечить соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.12. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда;
- осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников школы в соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников школы;
- оказывать содействия по оздоровлению детей работников школы и членов профсоюза, в том числе предоставлению средств для оздоровительной работы.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействий в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель

ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по квалификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, комиссия по специальной оценке условий труда, охране труда по распределению стимулирующих выплат и других.

10.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях свадьбы, похорон, рождения ребенка, выхода на пенсию, юбилярам.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

10.12. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников 2 раза в год.

11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень профессий и должностей, кому выдаются средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.10.2008 г. № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»):

1. Техперсонал (уборщицы, гардеробщица, рабочий).
2. Учитель химии.
3. Учитель физики.
4. Учитель трудового обучения.

Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо выдавать моющие средства (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда. «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами»):

1. Техперсонал (уборщицы, гардеробщица, рабочий).

**Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана
«Средняя общеобразовательная школа № 19»**

01.02.2016 г.

г. Абакан

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Абакана «Средняя общеобразовательная школа № 19», в лице директора Сморговой Елены Семеновны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и коллектив работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана «Средняя общеобразовательная школа № 19», в лице председателя профсоюзного комитета Сапожниковой Татьяной Георгиевной, Представителя, избранного Работниками, именуемые в дальнейшем "Работники", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", в связи с внесением изменений в коллективный договор, в целях регулирования трудовых отношений МБОУ «СОШ №19», в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

I. В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работодателем изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, заключенном 02.11.2016 г. внести изменения:

1.1. в первый абзац пункта 2.3. внести изменения и изложить в следующей редакции:

Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона); с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы; с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой; для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки; с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными действующими федеральными законами Российской Федерации.

1.2. В пункте 2.11. исключить формулировку «не применяется в отношении работников, заключивший трудовой договор до 01.02.2002 года»

1.3. Подпункт 4.2.1. пункта 4.2. изложить в следующей редакции:

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

- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

1.4. Пункт 6.10. изложить в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца, 14 и 28 числа.

II. В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работодателем изменению положений, закрепленных в Приложении к коллективному договору, заключенному 02.11.2016 г. внести изменения:

2.1. Перечень профессий и должностей, кому выдаются средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением») дополнить нормами выдачи сертифицированной специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты из расчета на 1 год:

Гардеробщик:	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды для защиты от атмосферных осадков Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. на 2 года 1 шт на 2 года 1 шт на 2,5 года

Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

2.2. Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо выдавать моющие средства (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда. «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами») дополнить нормами выдачи смывающих и (или) обеззараживающих средств в месяц:

- 1) Гардеробщик, уборщик служебных помещений – средства очищающие – 200 гр. мыло твёрдое или 250 мл жидкое моющее средство для мытья рук, защитные средства гидрофобного действия – 100 мл;
- 2) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник – средства очищающие – 200 гр. мыло твёрдое или 250 мл жидкое моющее средство для мытья рук, защитные средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) – 100 мл,
- 3) Все работники - средства очищающие – 200 гр. мыло твёрдое или 250 мл жидкое моющее средство для мытья рук.

III. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка.

3.1. Исключить из пункта 2.4 Правил внутреннего трудового распорядка перечень следующих документов: индивидуальный номер налогоплательщика, медицинская книжка, справка об отсутствии ограничений на занятие педагогической деятельностью.

3.2. Пункт 2.6. (второй абзац) дополнить подпунктом:

- Лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.3. Исключить абзац 6 пункта 4.2.

3.4. Пункт 4.3. исключить.

3.5. Исключить второй абзац пункта 5.14.

3.6. Пункт 5.27. изложить в следующей редакции:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. 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.

3.7. Пункт 5.29. изложить в следующей редакции:

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин.

3.8. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» пункт 5.1. дополнить вторым абзацем и изложить в следующей редакции:

В МБОУ «СОШ №19» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

Режим работы школы при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 часов – 1 смены и с 14.00 часов – второй смены.

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности (но не превышающей 45 минут) и короткие

перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий и занятий внеурочной деятельности. Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом школы, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника

3.9. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися. Время перерыва между двумя сменами в рабочее время не включается.

3.10. Пункт 5.23. читать в следующей редакции:

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников МБОУ «СОШ №19» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей труда: педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, прочим работникам – 28 календарных дней.

Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с последующими изменениями).

3.11. Дополнить Правила внутреннего трудового распорядка разделом VIII «Материальная ответственность сторон трудового договора». (Раздел «Заключительные положения» считать разделом IX).

VIII. Материальная ответственность сторон трудового договора.

8.1. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.233)) или иным действующими законами Российской Федерации.

8.2. Материальная ответственность работника:

8.2.1. За ущерб, причиненный работодателю, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст.240 ТК РФ).

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

8.2.2. Случаи полной материальной ответственности:

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных действующими законами Российской Федерации;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

8.2.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором.

8.2.4. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

8.2.5. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суде

8.2.6. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

8.2.7. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ст. 250 ТК РФ)

8.3. Материальная ответственность работодателя перед работником.

8.3.1. Материальная ответственность работодателя:

8.3.1.1. за ущерб, причиненный имуществу работника:

- работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

- Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд (ст.235 ТК РФ);

8.3.1.2. за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику:

- при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других плат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить и уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже од трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ)

8.3.1.3. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст.237 ТК РФ).

8.4. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекается к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекается к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном действующими законами Российской Федерации.

- 4) Все остальные положения коллективного договора МБОУ «СОШ №19» остаются неизменными и обязательны для исполнения.
- 5) Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора МБОУ «СОШ №19» от 02.11.2015 г.
- 6) Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Подписи сторон:

От работодателя:
Директор МБОУ «СОШ №19»

 / Е.С. Сморгова
(подпись, Ф.И.О.)

«03» марта 2016 г.



От работников:
Председатель профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №19»

 / Т.Г. Сапожникова
(подпись, Ф.И.О.)

«03» марта 2016



**Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана
«Средняя общеобразовательная школа № 19»**

28.03.2016 г.

г. Абакан

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Абакана «Средняя общеобразовательная школа № 19», в лице директора Сморговой Елены Семеновны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и коллектив работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана «Средняя общеобразовательная школа № 19», в лице председателя профсоюзного комитета Сапожниковой Татьяной Георгиевной, Представителя, избранного Работниками, именуемые в дальнейшем "Работники", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", в связи с внесением изменений в коллективный договор, в целях регулирования трудовых отношений МБОУ «СОШ №19», в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1) Подпункт 4.2.1. пункта 4.2. изложить в следующей редакции:

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

- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2) Все остальные положения коллективного договора МБОУ «СОШ №19» остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3) Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора МБОУ «СОШ №19» от 02.11.2015 г.

4) Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Подписи сторон:

От работодателя:
Директор МБОУ «СОШ №19»

/ Е.С. Сморгова

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:
Председатель профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №19»

/ Т.Г. Сапожникова

(подпись, Ф.И.О.)

«28» марта 2016 г.



«28» марта 2016 г.

