

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5
ИМЕНИ Ю.А.ГАГАРИНА»**

от работодателя

Директор МАОУ СОШ №5 имени
Ю.А. Гагарина



В.Н.Шестакова
«30» декабря 2021



от работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ №5
имени Ю.А.Гагарина



О.В.Лазарева
«30» декабря 2021



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	675-дл от 27.01.2022
на	17 (семнадцать) лет
Начальник управления	Тошнев

**Коллективный договор
МАОУ СОШ №5 имени Ю.А. Гагарина на 2022-2024 гг.**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – директором Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Ю.А. Гагарина» и работниками Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Ю.А. Гагарина» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Ю.А. Гагарина».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Ю.А. Гагарина» (далее, Школа) заключенным работодателем в лице директора МАОУ СОШ №5 имени Ю.А. Гагарина Валентины Николаевны Шестаковой (далее, Работодатель) и работниками в лице их представителя – профкома МАОУ СОШ №5 имени Ю.А. Гагарина (далее, Профсоюзный комитет).

1.3. Действие настоящего Коллективный договор распространяется на всех работников МАОУ СОШ №5 имени Ю.А. Гагарина.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Работодатель и Профсоюзный комитет доводят текст коллективного договора и изменения к нему до работников в течение одной недели с момента подписания.

1.9. Коллективный договор действует 31.12.2021 по 31.12.2024 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01.12. 2024 года.

2. Развитие социального партнерства и участие Профсоюза в управлении Школой

2.1. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

2.1.1. Соблюдать определенные настоящим коллективный договор обязательства и договоренности.

2.1.2. Осуществлять текущий контроль за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в учебную четверть)

2.1.3. Регулярно освещать на официальном сайте МАОУ СОШ №5 имени Ю.А.Гагарина в сети «Интернет» промежуточные результаты выполнения коллективного договора.

2.2. **Стороны подтверждают**, что участие работников в управлении Школой может осуществляться непосредственно самими работниками или через Профсоюзный комитет в следующих формах:

2.2.1. Участие в работе коллегиальных органов управления Школой в порядке, установленном Уставом Школы.

2.2.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов Профсоюзного комитета, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.3. Создание комиссии с участием Профсоюзного комитета как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.2.4. Создание рабочей группы с участием Профсоюзного комитета по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Школы в целом.

2.2.5. Участие работников и Профсоюзного комитета, как их представителя, в формировании правового поля деятельности Школы, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.6. Проведение консультаций работодателя с Профсоюзным комитетом, как представительным органом работников, при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте Школы.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

3.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором.

3.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

3.1.4. Трудовой договор с работниками Школы 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. В случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. При приеме на работу, до подписания трудового договора, при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Школы, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Применять наименования должностей и профессий работников Школы, соответствующие наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих». Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника Школы.

3.2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч., об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.2.4. Обеспечивать своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Уведомлять работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.2.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения Профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.2.6. Возложить на педагогического работника общеобразовательной организации работу по классному руководству с его письменного согласия приказом МАОУ СОШ №5 имени Ю.А.Гагарина.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой из средств муниципального бюджета Тамбовской области, отнести к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускать.

3.3. Работники Школы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Школе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.4. Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в п. 3.3. а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций и учреждений, осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета и только при условии, если учителя, для которых данная Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

3.6. Стороны коллективного договора договорились о том, что дополнительно к основаниям, указанным в ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата имеют работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и провести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы определяются в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным

учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка графиками и планами работ, в том числе, личными планами педагогического работника.

4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.4. Работодатель обязуется предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации педагогам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю.

4.5. В исключительных случаях, при осуществлении в Школе образовательного процесса в двухсменном режиме, работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета, может вводить в Школе режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого режима работы. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

4.6. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также, нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения предметных олимпиад, спортивных мероприятий с обучающимися и др., допускается по письменному распоряжению директора Школы с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.7. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.9. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.10. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.12. Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюзного комитета. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть

предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.14. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.15. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

4.18. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Школы.

4.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.20. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы может предоставляться по следующим причинам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

4.21. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.22. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

5. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области и города Тамбова.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 25.11.2016 № 431 «О внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», от 24.01.2018 №756 «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 26.06.2019 №1097 «О положении «Об определении размеров и условий оплаты работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

5.2. В целях реализации механизма эффективного контракта, **работодатель обязан:**

5.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате Школы должностям работников фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационным групп).

5.2.2. Закреплять в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

5.2.3. Внести в положение об оплате труда, разрабатываемого в Школе критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Школы целом.

5.4. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю; либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

5.6. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю.

5.7. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5.8. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Школы, распространяются в полном объеме. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.9. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, действующего на территории города Тамбова в соответствии с трудовым законодательством.

5.10. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения Профсоюзного комитета и закрепляются в «Положении об оплате труда работников МАОУ СОШ №5 имени Ю.А. Гагарина».

5.11. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия по итогам работы за год.

5.12. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплата за совмещение профессий (должностей);

- выплата за расширение зон обслуживания;

- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым

договором.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

5.13. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

5.14. Стороны договорились, что работодатель:

5.14.1. Разрабатывает и принимает «Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №5 имени Ю.А. Гагарина» с учетом мнения Профсоюзного комитета, которое является самостоятельным локальным нормативным актом Школы.

5.14.2. Предусматривает в «Положении об оплате труда работников МАОУ СОШ №5 имени Ю.А. Гагарина» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Школы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе, размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

- установления в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, работниками, ответственными за опеку и попечительство, горячее питание, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и т.д.

- установления денежного вознаграждения за классное руководство.

5.14.3. Учитывает при разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Школы, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности) и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. Основаниями для начисления заработной платы работникам Школы являются: трудовой договор, приказ директора Школы о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, протокол заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

5.17. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в повышенном размере по сравнению с ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливают конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 %, утвержденных приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями,

утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Школы.

5.19. Оплата труда педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.20. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата выплачивается работнику путем перевода его заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производятся: за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.21. Стороны договорились:

5.21.1. 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, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.21.2. Действие результатов аттестации за пределами срока действия квалификационной категории сохраняется на период не более одного года с даты возобновления педагогическим работником своих должностных обязанностей.

Для сохранения педагогическому работнику действия результатов аттестации за пределами срока действия квалификационной категории устанавливаются следующие основания, которые препятствовали подаче ранее педагогическим работником заявления о проведении аттестации в целях установления квалификационной категории:

временная нетрудоспособность педагогического работника, обусловленная периодом не менее двух месяцев, подтвержденная документально;

отпуск педагогического работника по беременности и родам;

отпуск педагогического работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

служебная командировка педагогического работника, обусловленная периодом не менее двух месяцев, подтвержденная документально;

дополнительный отпуск, предоставленный педагогическому работнику для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и (или) сдачи итоговых государственных экзаменов (учебный отпуск);

исполнение государственных или общественных обязанностей педагогическим работником, освобожденным от основной работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности);

возобновление работы педагогическим работником в должности, по которой ему была установлена квалификационная категория либо по которой предусмотрено сохранение действия квалификационной категории, после прекращения работы в связи с увольнением педагогического работника по инициативе работодателя по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации при условии возобновления работы педагогическим работником в срок не позднее одного года с даты увольнения;

восстановление на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения;

военная служба по призыву или прохождение альтернативной гражданской службы, если непосредственно до службы предшествовала и непосредственно после нее следовала педагогическая деятельность.

Соответствующее решение о сохранении действия результатов аттестации с указанием конкретного периода принимается в организации комиссионно и оформляется приказом работодателя.

5.21.3. С целью поддержки молодых педагогических кадров (учителей, педагогов дополнительного образования) предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

5.21.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора работодателем заработную плату в полном размере, что закрепляется в настоящем коллективном договоре.

5.21.5. Предусмотреть в положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

6. Содействие занятости, повышению профессионального уровня работников

6.1. Стороны договорились о том, что они совместно:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения профессионального уровня работников, оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса

педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Школы.

6.1.3. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);
- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;
- права на участие в разработке учебных планов и программ;
- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;
- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотек;
- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в т.ч. через органы управления и общественные организации;
- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6.2. Работодатель признает право Профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника на:

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;
- бесплатный доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;

6.3.2. Директор Школы и Профсоюзный комитет проводят совместный контроль за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона от 29.12.2012. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3.3. Директор Школы при направлении работника для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с отрывом от работы за ним сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.4. Работодатель в обязательном порядке:

6.4.1. Выполняет требования о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и Профсоюзному комитету информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.4.2. Проводит с Профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Школе, источников их финансирования.

6.4.3. Обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

7. Условия и охрана труда

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Школы в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает выполнение в Школе нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и обучающимися, принимает меры по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Обеспечивает эффективную деятельность Системы управления охраной труда (СОУТ) в Школе.

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на обучение работников безопасным приемам работ, на специальную оценку условий труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.2. Работодателем принимаются меры по возврату 20% сумм страховых взносов с целью финансового обеспечения принудительных мер по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

7.2.3. Вводит в соответствии со статьей 217 ТК РФ должность специалиста по охране труда.

7.2.4. Обеспечивает работников (учитель технологии, педагог-библиотекарь) сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Минюстом России 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

7.2.7. Работникам предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением денежного содержания (заработной платы) в день прохождения ими вакцинации (каждой из

её частей) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

7.2.8. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися Школы. Представляет информацию в профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.9. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда» и «Методики проведения специальной оценки условий труда», утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены или ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

7.3. При выявлении в ходе специальной оценки условий труда новых рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном статьями 92, 117, 147 ТК РФ:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

- минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней.

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Школе, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности организации.

7.4.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.4. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда Профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместной с работодателем комиссии по охране труда.

7.4.5. Содействует работнику – члену Профсоюза в получении льготной санаторно-курортной путевки на лечение в санатории, подведомственные Тамбовскому областному объединению организаций профсоюзов.

7.5. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации её выборного органа определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

Стороны договорились о том, что работодатель (его представитель):

8.2.1. Соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствуют её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

8.2.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, нормы профессиональной этики педагогических работников по согласованию с профсоюзным комитетом Школы, как представительным органом работника.

8.2.3. Предоставляет Профсоюзному комитету, как выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников:

- бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям;

- оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет;

- возможность размещения электронной профсоюзной страницы на сайте Школы;

- необходимые нормативные документы;

8.2.4. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

8.2.5. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются,

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) Профсоюзного комитета - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены комитета Тамбовской городской организации Профсоюза, Профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной

учебы на условиях, предусмотренных настоящим коллективным договором - не более одного рабочего дня в месяц.

Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором - не более одного рабочего дня в месяц.

8.3.4. Общественная работа председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора не реже одного раза в полугодие рассматривается на общем собрании работников.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением обязательств сторон по коллективному договору.

От имени
Работодателя:
Директор МАОУ СОШ №5
имени Ю.А. Гагарина

_____ В.Н. Шестакова

От имени работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ №5
имени Ю.А. Гагарина

_____ О.В. Лазарева