



Представитель работодателя -
директор МАОУ СОШ № 4


Г.В. Горбенко
(подпись) изучением английского языка (Ф.И.О.)
МАОУ СОШ №4

«27» февраля 2012 г.

Представитель работников -
председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 4


Л.Г. Обертун
(Ф.И.О.)

«27» февраля 2012 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка»
на 2012–2014 г.г.

Российская Федерация, Тюменская область,
Ямало-Ненецкий автономный округ
Администрация
города Новый Уренгой
УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ НАСЕЛЕНИЯ
Коллективный договор, соглашение зарегистрировано
№ 023 от «22» 03. 2012 г.
Подпись 

Принят на собрании
трудового коллектива
«27» февраля 2012 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка», далее – Учреждение.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка», именуемое далее – Работодатель, представленного его директором Тайсой Владимировной Горбенко, и работники муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка», именуемые далее – Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Профсоюза работников образования и иных отраслей непродуцированной сферы ЯНАО, далее - Профсоюз.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Предметом настоящего Договора являются основные положения об условиях труда и его оплаты в соответствии с действующим законодательством, имеющие наибольшее значение для Работников, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников, гарантии и льготы, предусмотренные Работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

1.6. На работников, являющихся членами Профсоюза, коллективный договор распространяется на основании Устава Профсоюза.

Первичная профсоюзная организация во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений представляет интересы членов Профсоюза.

Первичная профсоюзная организации может представлять интересы работника, не являющегося членом Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений, при условии уплаты им ежемесячных взносов «солидарности» в размере 1% от заработной платы.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов, а также письменного заявления на имя Работодателя об удержании ежемесячных взносов «солидарности» в размере 1% от заработной платы и перечислении их на расчетный счет Профсоюза (ст. 30 ТК РФ).

1.8. На работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших первичную профсоюзную организацию на представление их интересов с целью заключения коллективного договора, коллективный договор распространяется в части гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

1.9. Договор заключен на срок 2012-2014 г.г., вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует не более трех лет.

1.10. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.11. Изменения и дополнения к Договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором, действующим законодательством.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать действующее законодательство и условия настоящего Договора.

2.1.2. В целях развития социального партнерства реализовывать формы участия Работников в управлении Учреждением в соответствии с ч.2 ст.53 ТК РФ через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения, далее – Профком:

- согласовывать с Профкомом решения Работодателя в случаях, предусмотренным ТК РФ и настоящим Договором;

- проводить консультации Профкома с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждать с Работодателем вопросы о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждать планы социально-экономического развития Учреждения;

- участвовать в разработке и заключении коллективного договора;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

2.1.3. Вносить предложения по улучшению и защите социально-трудовых прав Работников.

2.1.4. Обеспечивать предоставление установленных действующим законодательством, настоящим Договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий работникам, членам их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Обеспечить Работникам нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией и должностью.

2.2.3. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие права работников по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

2.3.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2.3.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

3.2. Условия заключения трудового договора не могут ухудшать положение работника сравнительно с действующим законодательством РФ.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией Учреждения.

3.6. Трудовой договор с работником Учреждения заключается в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

3.7. В трудовом договоре с Работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объемы учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени, времени отдыха, льготы и компенсации и др. Учебная нагрузка меньше нормы устанавливается Работнику только с письменного согласия в форме заявления. Работник знакомится под роспись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии. Работа по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда, проводится совместно с тарификационной комиссией, в состав которой включаются представители Профкома Учреждения.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

3.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства, а именно: установленных норм труда, времени отдыха, правил наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий, других нарушений;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профкома;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в Учреждении;
- извещать Работников Учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, изменений в учебном плане, изменений в штатном расписании и т.п. не позднее, чем за 2 месяца;
- устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, по согласованию с Профкомом.

окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году;

- устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передавать ее на этот период для выполнения другим работникам;

- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, получающим первое высшее образование в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию;

3.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

3.12. Профсоюз обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией Учреждения трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего Договора;

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется настоящим Договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Для женщин Учреждения, являющихся работниками района Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной неделе.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

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

4.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для Работников, являющихся инвалидами I и II группы, не более 35 часов в неделю;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работодатель с учетом необходимости и особенностей производства может устанавливать гибкое рабочее время. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон при заключении трудового договора.

При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня: суббота и воскресенье, при шестидневной – один выходной день – воскресенье.

В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков составляется по согласованию с Профкомом не позднее 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в зависимости от занимаемой должности в соответствии с действующим законодательством.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31-го календарного дня в удобное для них время.

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24-х календарных дней в соответствии со льготами для работающих в районе Крайнего Севера.

Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день согласно Приложению №1 к настоящему Договору;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Приложению № 2 к настоящему Договору;

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению ежемесячно предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и порядке, которые установлены федеральными законами.

Работнику, имеющему двух и более лет в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

Работникам Учреждения по их письменным заявлениям предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

в связи с сопровождением детей начальной школы первого сентября - 1 день;

в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;

в связи с проведением ребенка в армию – до 3 дней;

в случаях рождения ребенка, регистрации брака – до 5 дней (ТК РФ ст.128);

в случаях смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ТК РФ ст.128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;

родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

18. Педагогическим работникам Учреждения по их письменным заявлениям предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения, разработанного в соответствии с нормативно-правовыми документами администрации города Новый Уренгой, далее – Положение.

2. Положение утверждается директором Учреждения по согласованию с Профкомом Учреждения.

3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда надбавок и доплат и фонда компенсационных доплат.

4. Из фонда компенсационных доплат в соответствии с Положением Работникам производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

5. Из фонда надбавок и доплат в соответствии с Положением Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, носящие как постоянный, так и временный характер.

6. Из фонда надбавок и доплат в соответствии с Положением Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за выполнение общественной работы в интересах всего коллектива работников, за ответственную социальную позицию, развитие коллективного представительства, активное участие в отношениях социального партнерства, за активную работу в составе Профкома.

7. Заработная плата Работника не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в ЯНАО. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории Работников до величины минимальной заработной платы в ЯНАО осуществляется Работодателем в пределах фонда оплаты труда.

8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), исчисленных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

9. В случае актированных дней в связи с низкой температурой, карантина, аварийной ситуации производится оплата в размере, определенным трудовым договором работника, но не менее чем за простой не по вине работника. В случае присутствия работника в Учреждении и выполнении им трудовых обязанностей заработная плата выплачивается в размере, предусмотренном тарификацией.

10. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции в размере установленным законом «Об образовании в ЯНАО» и муниципальными правовыми актами.

11. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора, по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.
3. Работодатель разрабатывает и согласовывает с Профкомом форму расчетного листа по заработной плате для работников Учреждения. В расчетном листке Работника указываются ставные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и нования произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.
4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов Работникам производятся с учетом иного тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого алификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
5. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм уда, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома Учреждения. О введении новых рм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.
6. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке в валюте ссийской Федерации (в рублях) два раза в месяц. За первую половину – 25 числа расчетного сяца и вторую половину – 10 числа месяца, следующего за расчетным. Оплата услуг, занных с перечислением заработной платы, производится за счет Работодателя.
7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты пуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель язан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 йствующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за ждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по нь фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной мпенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.
8. Расчет средней заработной платы Работника производится в соответствии с действующим конодательством.
9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
10. Расчет при увольнении производится в последний день работы, в том числе выплачивается мпенсация за неиспользованный отпуск.
11. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня остижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном чреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение азмера ставки (оклада) заработной платы; при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня редставления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной омиссией; при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня рисвоения, награждения; при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей ттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук; при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ченой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией. при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в чередном ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной етрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) роизводится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
12. Работники информируются о том, что в соответствии с Порядком аттестации дагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, тв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 № 9 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных

ельных учреждений», зарегистрированном Минюстом России 26 апреля 2010
ионный № 16999), далее - Порядок, письмами Министерства образования и науки
ой Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской
и от 18 августа 2010 № 03-52/46, от 15 августа 2011 № 03-515/59, квалификационные
, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются
ентом образования ЯНАО в течение срока их действия на всей территории автономного
том числе:

оте в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от
да образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

обновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория,
то от перерывов в работе;

еходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и
ий, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные
ельные учреждения (автономные, бюджетные, казенные) при условии, если аттестация
тников осуществлялась в соответствии с Порядком;

полнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают
ые обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ).
воспитатель	Воспитатель
учитель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
учитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
учитель производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель производственного обучения	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
учитель общеобразовательного учреждения преподаватель учреждения профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
учитель детской музыкальной, танцевальной школы, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
учитель-преподаватель, преподаватель, в т.ч. ЭШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
учитель учреждения начального профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

ные случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются соответствующим органом управления образованием (в т.ч. ведомственным), к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Работники информируются о том, что с целью защиты прав и интересов работников образовательных учреждений Департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа продлевает срок действия квалификационной категории педагогическим работникам после истечения срока его действия на основании заявления работников и предоставления подтверждающих документов, **но не более чем на один год**, в следующих исключительных случаях:

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;

нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 закона Российской Федерации «Об образовании»;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, или прекращения трудовой деятельности в связи с уходом на пенсию.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА.

Стороны договорились:

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращении численности или штата работников учреждения в количествах: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 10 % от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней либо в связи с ликвидацией учреждения;

увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

О проведении с Профкомом Учреждения консультаций по проблемам занятости увождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении, источников их финансирования.

О преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, на основании ходатайства Профкома имеют также:

работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного соглашения между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с другим работником заключен ученический договор;

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

ые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
предупреждении работников о возможном сокращении численности или штата не менее 3 месяца;
привлекать преимущественное право на оставление на работе отдельных категорий работников, установленных статьёй 179 ТК РФ.
в случае увольнения работников предпенсионного возраста, а именно: за два года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации профсоюза не менее чем за 3 месяца.

Работодатель обязуется:

не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по отделам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые меры трудоустройства;

в случае предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата Работников организации предупреждать Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца;

предлагать высвобождаемому Работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, существующие у Работодателя в Учреждении;

поддерживать Работников, желающих повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, освоить другую профессию;

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

предоставлять вакантные рабочие места преимущественно лицам, ранее высвобожденным в связи с сокращением численности (штата);

при увольнении осуществлять в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или находящихся в процессе увольнения из Учреждения инвалидов;

не проводить увольнения членов Профсоюза по инициативе Работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) с предварительного согласия Профкома (ст. 82 ТК РФ);

создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, а именно: сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту командировки и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, установленном ст. 173-176 ТК РФ, а также при направлении Работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме, при этом обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом Договора является государственная аккредитация у учреждения профессионального образования.

Профсоюз обязуется:

участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников;

спечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости;
правлять своих представителей в аттестационную комиссию, в случаях, предусмотренных
ым законодательством.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ны договорились совместно:

беспечить организацию работы по охране труда в соответствии с действующими законода-
ми и нормативными актами по охране труда.

здать комиссию по охране труда и обеспечить условия для её эффективной работы.

беспечить выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда .
зработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех
ющих.

рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников Учреждения, и
принимать меры по их улучшению.

осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а
иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

одатель обязуется:

беспечить финансирование предусмотренных Договором мероприятий по улучшению
ий, охраны и безопасности труда.

провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

информировать Работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем
повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных
водственных факторов и полагающихся Работникам компенсациях.

беспечить для Работников обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и
ия первой помощи при несчастных случаях на производстве, своевременное и
венное проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте,
чение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны
в период работы.

беспечить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями
а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с
нением:

своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств
идуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

дачу смывающих и обезвреживающих средств.

осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на
водстве и профессиональных заболеваний.

Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных
ваний, происшедших с Работниками, в порядке, предусмотренном действующим
дательством.

беспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

исключить применение труда женщин на работах в ночное время;

осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с
ыми и (или) опасными условиями труда.

беспечить условия и охрану труда молодежи, в том числе исключить использование труда
возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными
ями труда.

союз обязуется:

представлять интересы Работников при расследовании несчастных случаев на производстве

вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

вать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда.
юлировать целевое расходование средств Работодателем на охрану труда.
ествлять контроль за выполнением мероприятий по улучшению условий, охраны и
ти труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

гель обязуется:

печивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу),
еских (в течение трудовой деятельности) с сохранением среднего заработка на время
ния указанных медицинских осмотров.

временной нетрудоспособности выплачивать Работнику пособие по временной
пособности в соответствии с действующим законодательством.

ому из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами
сьменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в
которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между
их усмотрению.

зпечить работникам выплату единовременной материальной помощи за счет средств
о бюджета, предусмотренных Положением о социальной поддержке отдельных
ий граждан в муниципальном образовании город Новый Уренгой, утвержденного
эм Городской Думы муниципального образования город Новый Уренгой от 23.12.2009 №
зменениями от 23.12.2010 № 77):

ороны близких родственников (жены, мужа, родителей, ребенка) в размере 5000 рублей;
зи с чрезвычайными и непредвиденными ситуациями (пожары, наводнения, и другие
ые бедствия, ограбления и др.) в размере нанесенного материального ущерба, но не
5000 рублей;

ступлении в брак впервые в сумме 5000 рублей;

длительной нетрудоспособности более 2-х месяцев, связанной с тяжелым заболеванием
ика и дорогостоящим лечением в размере 5000 рублей;

временная материальная помощь выплачивается по месту работы на основании заявления
ика при предъявлении подтверждающих документов (копии свидетельства о заключении
смерти, документов, подтверждающих наличие материального ущерба и других
ентов);

тникам следующим на похороны близких родственников, жены мужа, детей, родителей,
их братьев и сестер по месту работы компенсируется затраты связанные с проездом в
азах территории РФ, в размере не менее 50% стоимости билетов всеми видами транспорта
м класса, кроме такси, при предъявлении копии свидетельства о смерти и проездных
ментов;

лучае смерти работника муниципального учреждения, финансируемого за счет местного
кета, оказывается единовременная материальная помощь на организацию его похорон в
ере не менее 50 000 рублей члену его семьи, а в случае его отсутствия – ближайшему
твеннику на основании заявления.

Оплачивать Работнику один раз в два года проезд к месту использования отпуска в
делах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за
лючением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, при этом
ата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и
атно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

ме того, Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска
отника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене,
овершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска, при этом оплата
имости проезда к месту использования отпуска и обратно Работника и членов его семьи
оизводится перед отъездом Работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

начальный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных документов.

Платы являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не пользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Лица, имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут пользоваться ими при выезде в связи с отпуском по беременности и родам и по уходу за ребенком.

При оплате частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывается в непрерывный стаж работы на Крайнем Севере при предоставлении льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно.

Оплачивать Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность за пределы районов Крайнего Севера в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти Работника), за исключением случаев привлечения за виновные действия стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам.

Предоставлять Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в том числе в сменных образовательных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые, гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Выплачивать Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохранять за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Плата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных ТК РФ, производится Работодателем за счет средств работодателя.

Предоставлять Работнику по его просьбе ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка до восемнадцати лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

Гарантировать Работнику при направлении его в служебную командировку сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а именно:

расходов по проезду;

расходов по найму жилого помещения по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами;

дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (командировочные) в соответствии с действующим законодательством.

и иных расходов, произведенных Работником с разрешения или ведома Работодателя.

Работодатель:

Признает нуждающимися в специализированных жилых помещениях (в т.ч. общежитии) работников, не обеспеченных жилыми помещениями на территории муниципального образования город Новый Уренгой, на основании Положения о порядке предоставления жилых помещений специализированного жилищного фонда муниципального образования город Новый

, утверждаемого решением Городской Думы муниципального образования город Новый

работников, признанных нуждающимися в специализированных жилых помещениях (в общежитии), согласуются с Профкомом Учреждения.

кам, оформившим трудовые отношения с Работодателем в порядке перевода из другого учебного учреждения, сохраняется их право на получение специализированного жилья с общего стажа работы в системе образования города Новый Уренгой.

ление Работникам специализированных жилых помещений (в т.ч. общежитий), новых Учреждению жилищной комиссией управления образования, производится этой комиссией образовательного учреждения по согласованию с Профкомом.

жилищной комиссии Учреждения утверждается приказом директора по согласованию с Профкомом.

выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, чья деятельность связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на приобретение учебной литературы и периодические издания в соответствии с действующим законодательством.

действует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в получении мест в государственных учреждениях.

предоставляет помещение для приема пищи работниками в соответствии со статьей 223 ТК РФ.

Профсоюз обязуется:

Контролировать расходование средств на социальную защиту Работников.

Вести мониторинг состояния социальной защищенности членов профсоюза.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

включать на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от их заработной платы при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

в том же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет Профсоюза денежные средства, удержанные из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, но на которых распространяется настоящий Договор, в размере 1 % от их заработной платы при наличии их письменных заявлений.

предоставлять Профсоюзу в установленном законодательством порядке информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением законодательства.

не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и интересов работников, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или за профсоюзную деятельность.

принимать решения по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

в случае нарушения трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя производится по согласованию с Профкомом.

бесплатно предоставлять Профкому средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцелярские товары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для работников месте (ст. 377 ТК РФ).

освобождать от работы с сохранением заработной платы председателя Профкома и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими собраниях, учениях, совещаниях и других мероприятиях.

обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетного фонда Учреждения.

Включать членов Профкома в состав комиссии по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам Учреждения, распределению жилых помещений, представлению работников к наградам, аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест и др.

По согласованию с Профкомом рассматривать следующие вопросы:

• заключение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

• привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

• сокращение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

• привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

• продолжительность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• индексация заработной платы, а также доплат и надбавок работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ);

• изменение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

• досрочные увольнения (ст. 180 ТК РФ);

• изменение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

• создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

• утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

• утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

• изменение размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные неблагоприятные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

• меры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

• изменение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

• изменение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

• представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ, законодательству ЯНАО и нормативными правовыми актами Главы города Сургуляховой;

• изменение сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

• распределение жилого помещения, в т.ч. специализированного (общежития) и служебного помещения работникам учреждения.

• другие вопросы, содержащие нормы трудового права.

Профсоюз обязуется:

Своей деятельностью способствовать эффективной работе, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ).

Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях» и ТК РФ.

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 счёт первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов Профсоюза, учащая предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами Профсоюза.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями, для чего избирается комиссия из 7 человек от каждой стороны.

Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Договору, а также в предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения разногласий, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

Настоящий Договор действует в течение 3-х лет со дня подписания. Продление Договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему Договору. Обязательство продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за 3 месяца до окончания срока действия Договора.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1

к коллективному договору на 2012-2014 г.г.

муниципального автономного общеобразовательного

Учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4

с углубленным изучением английского языка

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка»

Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам (далее - работники) разработано в соответствии со ст. 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск)

предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам в том случае, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами их нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профкома образовательного учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются должности руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей, исполнение обязанностей по которым в течение рабочего дня не поддается точному учету, либо рабочее время по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности, а также должности, по которым лица, их замещающие, рабочее время распределяют по своему усмотрению (при этом их согласие на привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени не требуется).

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы, о времени начала и окончания рабочего дня; они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается в зависимости от объема работы, системы напряженности труда, возможности выполнения своих трудовых функций работником за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и не может быть менее 3 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, неиспользованный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

Должности (профессии) работников Учреждения, по которым устанавливается ненормированный рабочий день и дается право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
2	3	
Заместитель директора (заведующего) по административно-хозяйственной части (работе), главный бухгалтер, начальник (заведующий) отдела	11	
Заместитель главного бухгалтера, начальника (заведующего) отдела	9	
Ведущие: инженер, экономист, программист, бухгалтер, юрисконсульт, электроник; руководители 3-го уровня	7	
Специалисты: звукорежиссёр, звукооператор, балетмейстер	7	
Заведующий: хозяйством, складом.	5	
Специалист, специалист 1, 2 категории: экономист, инженер, программист, бухгалтер, юрисконсульт, документовед; специалист (инспектор) по кадрам	5	
Технические исполнители: делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь учебной части, секретарь руководителя, статистик, табельщик	4	
Рабочие: кладовщик, водитель	4	

Приложение № 2
к коллективному договору на 2012-2014 г.г.
муниципального автономного общеобразовательного
Учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4
с углубленным изучением английского языка

исок профессий и должностей работников Учреждения, работа которых сопряжена с вредными условиями труда и дает право на дополнительный отпуск.

Должность	Количество в календарных днях	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"
Повар	7	XL II п. 117
Врач	14	XL п. 169
Средний медицинский персонал	14	XL п. 169

Выписка из протокола № 2

Собрания трудового коллектива по подписанию коллективного договора
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка»
на 2012-2014 годы.

состоялось в г. Уренгой

«27» февраля 2012 г.

Всего работающих: 125 чел.
Из них присутствовали: 98 чел.

ПОВЕСТИ ДНЯ:

После подписания коллективного договора и его приложений муниципального автономного
образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4 с углублен-
изучением английского языка»
на 2012-2014 годы.

УЧАСТНИКИ:

Горбенко Т.В., директора муниципального автономного общеобразовательного учре-
ждения «Средняя общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского
языка», которая ознакомила коллектив с результатами работы комиссии по коллективным
договорам по заключению коллективного договора на 2012-2014 годы. Директор сообщила,
что достигнуто соглашение по всем вопросам текста коллективного договора, а также по
приложениям №1 и № 2 к коллективному договору на 2012-2014 годы.

Обертун Л.Г., председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной органи-
зации муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеоб-
разовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка», предложила подпи-
сать коллективный договор и приложения к нему (№ 1 и № 2) на 2012-2014 годы.

РЕШЕНИЕ:

Подписать коллективный договор и приложения к нему (№ 1 и № 2) муниципального ав-
томного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4 с
углубленным изучением английского языка» на 2012-2014 годы.

Коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 4 с углубленным изучением английского языка» на
2012-2014 годы и его приложения к нему (№ 1 и № 2) вступают в силу с момента подписа-

Результаты голосования: за - 98 чел.
против - 0 чел.
воздержалось – 0 чел.

Председатель собрания




Л.Г. Обертун

Секретарь собрания

Л.И. Белик