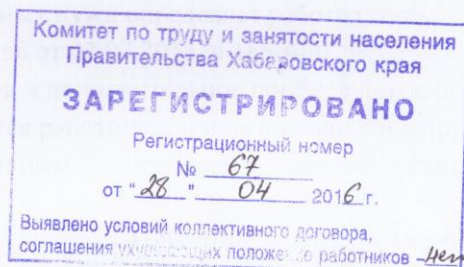


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
г. Хабаровск «Средняя школа № 83»

**Дополнения и изменения
к коллективному договору**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение г. Хабаровск «Средняя школа № 83»



От работодателя:
Директор МБОУ «СШ №83»



И.А. Агафонова

22.04.2016г.

От работников:
председатель профсоюзной организации
МБОУ «СШ №83»



Т.В. Соловьёва

22.04.2016г.

Раздел 2.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только по взаимному согласию сторон.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) рассчитываются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601

Раздел 3.

В соответствии с принятием Федерального закона от 02.07.2013г. №185 – ФЗ и внесённых изменений название раздела заменено на:

«Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

3.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

3.2.1. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

(часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

3.2.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

3.2.3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

3.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

(в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273ФЗ – «Об образовании в Российской Федерации»)

4) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Законом №185 – ФЗ

Раздел 5

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

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель **обязан** устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте **до четырнадцати лет** (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(в соответствии с частью 1 ст.93 ТК РФ)

5.12

4) Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной

компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

5.13.2

1) Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам продолжительностью **56 календарных дней**, остальным работникам – **28 календарных дней**. Всем работникам за работу в южных районах Дальнего Востока предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **8 календарных дней**.

(постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. №466, ст.115 ТК РФ и ст.14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1)

3) Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - **до 35 календарных дней** в году;

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

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - **до 14 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**;

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.
(часть 2 ст.128 ТК РФ)

5.13.3

Работнику, имеющему двух или более детей 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные 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).

Раздел 6

6.1.

Стороны исходят из того, что:

С 01.04.2009 года оплата труда работников школы осуществляется на основе новой системы оплаты труда разработанной в соответствии с Постановлением мэра Хабаровска от 09 февраля 2009г. пр. № 404

« О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г.;
Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета, утверждённого постановлением администрации г.Хабаровска от 13.04.2009 №1136

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (15 числа текущего месяца – аванс и 30(31) заработная плата).

Выдачу заработной платы по срокам, выпадающим на выходные и праздничные дни, производить накануне.

(письмо Минздравсоцразвития Российской Федерации от 25.02.2009 № 22-2-709)

6.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты для работников муниципальных образовательных учреждений установлены

Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета, утверждённого постановлением администрации г. Хабаровска от 13.04.2009 №1136

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней после предупреждения работников в письменной форме работодателя о приостановке работы за работником сохраняется средний заработок.
(ст. 142 части 2 и 4)

6.13 В целях привлечения молодых специалистов для работы в ОУ

устанавливает оплату труда в соответствии с : «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений г.Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета, утверждённого постановлением администрации г.Хабаровска»от 13.04.2009г. № 1136

Стимулирующая часть включает в себя стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем:

- ✓ Надбавки за качество, интенсивность и высокие результаты работы
- ✓ Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях образования
- ✓ Премияльные выплаты: по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ
- ✓ Надбавка учителю - молодому специалисту

-35% от должностного оклада,

-выплачивается 4 должностных оклада молодому специалисту, без стажа работы

-денежная компенсация на 50 поездок автобусом

(Решение Хабаровской городской Думы от 27.11.2007 №523)

6.14 Работодатель обязуется производить доплату за счет, средств школы, председателю профсоюзного комитета в размере 5 % от ставки.

Раздел 7

7.3 Педагогические работники при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы имеют право на получение единовременного пособия в размере трёх должностных окладов. Финансирование расходов по выплате указанного пособия осуществляется за счёт субсидий из краевого фонда софинансирования расходов на оплату труда работников бюджетной сферы края. Выплата единовременного пособия осуществляется по месту работы одновременно с окончательным расчётом по заработной плате при увольнении работника

(постановление Правительства Хабаровского края от 13.04.2005 №31 –пр)

Раздел 8

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(ТК РФ ст.226 часть3)

8.3.Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

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

Раздел 9

9.2 Профком осуществляет контроль за выполнением работодателем условий коллективного договора.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2,3 и пункту 5 части1 ст.81 ТК РФ (ст.82 373 ТК РФ)производится с предварительного согласия профкома.

9.9.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только **с предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение указанных работников по основанию , предусмотренному пунктом 5 части 1 ст.81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только **с учётом мотивированного** мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа

9.12. При принятии решения, о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии (с пунктом 2 части первой статьи 81)

Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9.12

4) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (ст. 82 373ТК РФ);

