

70000

**Изменения и дополнения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 76
на 2012 – 2015 годы**

проведена уведомительная регистрация

_____ г. « _____ » _____ 20 ____ г.

Регистрационный номер _____

П.

_____ (ФИО, должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения

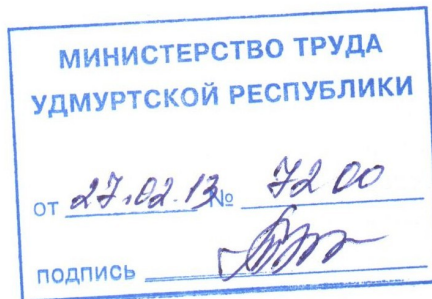
_____ » _____ 20 ____ г.

работодателя:

Директор МБОУ средняя
общеобразовательная школа №76»

_____ / Р.Г. Ямилов/

_____ 20/3 г.



От работников:

Председатель профкома первичной
профсоюзной организации

_____ / Н.С. Иванова/

М.П.
« 25 » _____ 20 13 г.
дата

г. Ижевск, 2012 г.

	Старая редакция	По содержанию	Новая редакция
1	<p>П. 4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых(или)территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).</p> <p>Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.</p> <p>Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).</p>		<p>4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых(или)территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).</p> <p>Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.</p> <p>Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).</p>
2	<p>П. 5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников школы.</p> <p>В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другие).</p> <p>В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения</p>		<p>5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников школы.</p> <p>В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другие).</p> <p>В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения</p>

	<p>работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.</p> <p>Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.</p> <p>Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.</p> <p>Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.</p>	<p>работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.</p> <p>Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.</p>
3	<p>П. 5.13. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.</p>	<p>Исключить</p>
4	<p>П. 5.21. При наличии финансовых возможностей за счет экономии фонда заработной платы предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (по больничному листу или личному заявлению) - 3 календарных дня; - за разработку индивидуальных, авторских программ - до 5 календарных дней; <p>Во всех случаях отпуск предоставляется только при наличии письменного заявления работника.</p>	<p>5.16.3. За счет финансовых возможностей и экономии фонда заработной платы предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за разработку индивидуальных авторских программ - до 5 календарных дней; <p>Во всех случаях отпуск предоставляется только при наличии письменного заявления работника.</p>
Раздел «Оплата труда»		
5	<p>П. 6.2. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.</p>	<p>6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.</p>
6	<p>П. 6.11. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; 	<p>6.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - при присвоении почетного звания - со дня присвоения; - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома; - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук; - других установленных законом случаях. 	<p>степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:</p> <ul style="list-style-type: none"> при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты; 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 или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. <p>При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.</p>
7	<p>П. 6.15. Работодатель обязуется обеспечивать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. - выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ). - при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, 	<p>6.15. Работодатель обязуется обеспечивать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. - выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ). - при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других

	<p>причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ), Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.</p> <p>- оплату времени простоя не по вине со следующего дня после установленного работника при условии, что работник срока выплаты по день предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).</p>	<p>выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов(денежной компенсации)в размерененижеоднойтрехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ),</p> <p>- время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.</p> <p>Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.</p> <p>Время простоя по вине работника не оплачивается.</p> <p>О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.</p> <p>(ст. 157 ТК РФ).</p>
Раздел «Охрана труда и здоровья»		
8	<p>П. 8.5. Производить своевременную выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.</p>	<p>8.5. Производить своевременную выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.</p>
9	<p>П. 8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.</p>	<p>8.9. Обеспечивать компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.</p>

Раздел «Гарантии профсоюзной деятельности»	
10	<p>П. 9.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81</u> ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со <u>статьей 373</u> ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).</p>
11	<p>9.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 2, 3 части первой статьи 81</u> ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со <u>статьей 373</u> ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).</p>
11	<p>П. 9.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.</p> <p>Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).</p>
11	<p>9.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.</p> <p>Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).</p>
12	<p>Приложение № 2 п.б Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов: Продолжительность дополнительного отпуска 6 дней</p>
12	<p>Исключить</p>

Приложение № 1 к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ средняя
 общеобразовательная школа №76»
 _____ / Р.Г. Ямилов/
 М.П.

« ____ » _____ 20 ____ г.
 дата

**Перечень профессий и должностей работников,
 имеющих право на обеспечение специальной одеждой,
 обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств	Норма выдачи на ГОД (единица, комплект)	№ в типовых отраслевых нормах
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	1. халат х/б; 2. фартук прорезиненный с нагрудником; 3. перчатки резиновые 4. очки защитные	1 шт. на 1,5 год дежурный дежурные дежурные	№ 37 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	1. халат х\б 2. рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: 3. сапоги резиновые 4. перчатки резиновые	1 штука 6 пар 1 пара 2 пары	№ 84 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
3.	Дворник	1. костюм х/б 2. фартук х/б с нагрудником 3. рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: 4. куртка на утепленной прокладке 5. валенки 6. галоши на валенки В остальное время дополнительно: плащ непромокаемый	1 штука 1 штука 6 пар 1 шт. на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года	№ 20 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
4.	Библиотекарь	1. халат х/б	1 штука	№ 50 ТОН Постан. Минтруда РФ от 05.12.1997г. № 66
5.	Врачи, средний и младший медицинский персонал.	1. халат х/б 2. шапочка х/б 3. перчатки резиновые	1 штука 1 штука 2 пары	№ 1 ОН Приказ Мин. Здравоохранени я СССР от

				29.01.1988г. №65
6.	Гардеробщик	1. халат х/б	1 штука	№ 17 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
7.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1.Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Сапоги резиновые 3.Рукавицы брезентовые или 4.Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 1 пара 4 пары 4 пары	№ 64 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
8.	Оператор хлораторных установок (дезинфектор)	1. Халат хлопчатобумажный 2. Сапоги 3. Перчатки резиновые или Перчатки с полимерным покрытием 4. Противогаз	1 1 пара 2 пары 2 пары до износа	№ 21 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома первичной профсоюзной организации

_____ / Н.С. Иванова /

М.П.

« ____ » _____ 20 ____ г.

дата

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ средняя
общеобразовательная школа №76»
/ Р.Г. Ямилов/

МП

« ____ » _____ 20 ____ г.

дата

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение их смывающими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств защиты и моющих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Врачи, средний и младший медицинский персонал.	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Мастер трудового и производственного обучения	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Оператор хлораторных установок (дезинфектор)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
первичной профсоюзной организации

/ Н.С. Иванова/

М.П.

« ____ » _____ 20 ____ г.

дата