

**Соглашение**

**о внесении изменений в коллективный договор  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения**

**«Подгоренская средняя общеобразовательная школа № 1»**

**Подгоренского муниципального района**

**Воронежской области Российской Федерации**

**с 22.02 2018 по 21.02.2021 года**

Стороны коллективных переговоров пришли к согласию о внесении изменений в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Подгоренская средняя общеобразовательная школа № 1» Подгоренского муниципального района Воронежской области Российской Федерации с 22.02.2018 по 21.02.2021 года

П. 2.2.7. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового высвобождения работающих:

- увольнение 10-ти человек в течение 30-ти дней при численности занятых от 20 до 100 человек;
- увольнение 5 процентов работающих в течение 30 дней при численности занятых от 100 до 500 человек;
- увольнение 10 процентов работающих в течение 90 дней при численности занятых свыше 500 человек

п. 2.2.8. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ст.261 ТК РФ)
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ст.261 ТК РФ)
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

п. 2.2.9. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

п. 3.23. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- руководителям районных методических объединений- 5 календарных дней;
- руководителям школьных методических объединений- 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- членам профкома – 3 календарных дня;
- сдавшим нормы ГТО - 1 календарный день.

п. 3.13. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема

учебной нагрузке), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению работ, обусловленных трудовым договором, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

п. 3.26. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней.

п. 4.1. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Установить следующие соотношения частей заработной платы - 50% заработная плата за первую половину месяца с 16 по 30(31) число и 50% за вторую половину с 1 по 15 число следующего месяца.

При определении размера выплаты заработной платы за половину месяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время. В связи с этим сумма не может быть постоянной, неизменной.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

п. 8.1. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

п. 2.2. в приложении №2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- справка об отсутствии судимости;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

п. 5.5. в приложении №2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной, методической работе и общественно - полезному труду в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ, обусловленных трудовым договором, в пределах установленного им рабочего времени.

Общие собрания, заседания педагогического совета, и занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, более 2 часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов в соответствии с графиком работы, утвержденным директором.

п. 4.11. в приложении № 2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время.

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

**От работодателя:**

Директор школы

\_\_\_\_\_ Гриценко Т.С.  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 28 » мая 2018 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Гайкалова Л.П.  
(подпись, Ф.И.О.)

« 28 » мая 2018 г.