

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2018 – 2021 г.г.

прошел уведомительную регистрацию
в Комитете по труду и занятости населения
Мурманской области

(указать наименование органа)

Регистрационный № 168/2018

« 4 » 10 20 18 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключении между работниками и работодателем в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №2 (далее по тексту МБОУ СОШ №2).

Работодатель:

- взаимодействует с профсоюзным комитетом при подготовке и проведении совещаний по вопросам развития школы, а также по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы работников школы;
- привлекает профсоюзный комитет к участию в группах и комиссиях по подготовке локальных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда, вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников, к разработке планов, программ и других документов по развитию школы;
- привлекает профсоюзный комитет к подготовке и проведению конкурсов профессионального мастерства;
- содействует участию представителей профсоюзной организации в управлении школы через представительство в органах самоуправления.
- принимает по согласованию с профсоюзным комитетом следующие локальные акты содержащие нормы трудового права:
 - правила внутреннего трудового распорядка: соглашение по охране труда; положение об оплате труда работников школы; положение о стимулирующих выплатах;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи;
 - перечень должностей работников, работающих в неблагоприятных условиях труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами, положение о премировании; другие локальные акты.

Профсоюзный комитет (далее ПК):

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы;
- оказывает работникам школы помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешении индивидуальных и коллективных споров; использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы;
- содействует предотвращению в школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с нормативными актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы.

1.3. Коллективный договор заключается с одной стороны всеми работниками школы в лице профсоюзного комитета, с другой стороны - работодателем в лице директора школы.

1.4. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Администрация признает, что ПК является единственным полномочным представителем всех работников в переговорах по заключению Коллективного договора.

1.6. Изменение и дополнение Коллективного договора производится только с обоюдного согласия сторон (ст.44 ТК РФ). Если одна сторона вносит дополнительные предложения, то другая сторона должна их рассмотреть и дать ответ не позднее чем через семь дней.

1.7. В случае изменения наименования организации (согласно ст.43 ТК РФ) коллективный договор сохраняет своё действие. Все вопросы, связанные с изменением структуры школы, ее реорганизацией, сокращением штатов рассматриваются с получением согласия профсоюзного комитета учреждения о правомерности намерения работодателя (ст. ст. 82 и 373 ТК РФ).

1.8. Работодатель, уклоняющийся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, виновный в нарушении ими невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергается штрафу в размере и порядке, установленным Федеральным Законом (ст. 55 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, и органом по труду (ст.51 ТК РФ). Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в год отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

1.12. Коллективный договор предусматривает возможность забастовок как крайний метод разрешения коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта (ст.409 ТК РФ).

1.13. Работодатель обязуется:

1.13.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора.

1.13.2. Представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.13.3. Вновь поступивших на работу знакомить с настоящим коллективным договором под подпись.

1.13.4. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК (ст.22 ТК РФ).

1.13.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении школой:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно - затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесение предложений по повышению эффективности и качества труда;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профсоюзным комитетом планов и перспектив с развития школы.

ГЛАВА 2

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.68 ТК РФ) и является основанием для издания приказа о приеме на работу. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст.61 ТК РФ).

2.4. Работник должен быть ознакомлен под подпись с должностными обязанностями, Уставом школы, коллективным договором, локальными нормативными актами, с правилами внутреннего распорядка (ст.68 ТК РФ).

2.5. Работники принимаются на работу после прохождения обязательного медицинского осмотра. (ст.69 ТК РФ).

2.6. Работник имеет право на внутреннее и внешнее совмещение (ст.60¹ ТК РФ). 2.7. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно только с письменного согласия работника (ст.60² ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика, СНИЛС;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- конкретный вид поручаемой работнику работы. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках, утверждаемом в порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации (ст.57 ТК РФ);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным законодательными актами Российской Федерации;

- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными законодательными актами Российской Федерации;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа выше перечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.8. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.9. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или

условий ее выполнения. Случаи заключения срочного трудового договора предусмотрены в ст.59 ТК РФ.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту допускается только при их поступлении на работу после достижения ими соответствующего возраста.

2.11. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.12. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытательный срок при приеме на работу может устанавливаться по усмотрению работодателя. При приеме на работу специалистов, рабочих и служащих испытательный срок не может превышать 3 месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному письменному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 статьи 77 настоящего ТК РФ.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает

увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.15. Директор школы обязуется не позднее чем за 2 месяца (ст.82 ТК РФ) предоставить в профком не только проект приказа по сокращению штатов и численности, но и график высвобождения работников, список сокращения работников, перечня вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства и предоставления гарантий и компенсаций. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников, а также по основаниям, предусмотренным п.3 или п.5 части первой и части 3 ст.81 ТК РФ, производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения, а при массовом сокращении - не менее, чем за 3 месяца (ст.82 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за 2 недели (ст.80 ТК РФ). По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу (ст.81 ТК РФ).

2.17. 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:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- беременные женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- 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.

2.18. Работникам, увольняемым из организации, расположенных в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п.1ч.1 ст.81 ТК РФ, либо сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

ГЛАВА 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о режиме рабочего времени (ст. 100 ТК РФ) следующим образом:

- рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 190 ТК РФ), которые являются приложением к коллективному договору, планом работы школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, согласованным с Учредителем, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом школы;

- для руководящих и педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

для женщин 36 часов в неделю; для мужчин 40 часов в неделю, для мужчин – педагогов 36 часов в неделю. Педагогическим работникам рабочее время учитывается в астрономических часах.

3.2. Для работников школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (ст.111 ТК РФ) с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Регламент работы школы на учебный год устанавливается Уставом школы.

3.3. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.4. Для сторожей суммированный учет рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности, утвержденным директором школы по согласованию с профкомом. График сменности доводится до сведения работника за месяц до введения его в действие с соблюдением установленной месячной нормы труда (ст.103, 104 ТК РФ). Предельное количество сверхурочных работ не может превышать 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.5. Работнику школы может быть установлено неполное рабочее время. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицам, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- беременной женщине, женщине, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя на основании личного заявления – неполная учебная нагрузка (ст.93 ТК РФ).

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления общего трудового стажа (ст.93 ТК РФ). За работниками, работающими на условиях неполного рабочего времени, сохраняются все трудовые права, в том числе право на доплаты и надбавки. В трудовых книжках факт работы с неполным рабочим временем не фиксируется (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Привлечение работников к работе и дежурствам в выходные, накануне праздничных и праздничные дни допускается с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 95 ТК РФ) и после издания приказа в соответствии с законодательством (ст.113 ТК РФ).

При несоблюдении данных условий работник не может быть привлечен к работе в выходные и праздничные дни и не несет дисциплинарной ответственности.

Привлечению к работе в выходные и праздничные дни не подлежат беременные женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники до 18 лет. Работа в выходной или праздничный день компенсируется оплатой за работу в этот день в двойном размере (ст. 113 ТК РФ) либо по соглашению работника и работодателя предоставления другого дня отдыха.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, накануне непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в праздничные дни в соответствии с графиком сменности и оплаты, согласно действующему законодательству (ст.99 ТК РФ, ст. 104 ТК РФ).

3.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. Методический день не является выходным днем. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Учебно–вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им времени.

3.8. В исключительных случаях: при ликвидации или предотвращении аварии, для продолжения работы при неявке сменяющего работника – отдельные категории работников (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщики служебных помещений, сторож) могут быть привлечены к сверхурочной работе (ст.113 ТК РФ).

Сверхурочные работы могут производиться лишь с учетом мнения профкома либо в экстренном случае при невозможности получения предварительного разрешения профкома. Работодатель издает приказ о причине сверхурочной работы с оплатой в соответствии со ст.99 ТК РФ.

Администрация должна вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

3.9. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку в размере ставки, должен быть предоставлен методический день для повышения квалификации, остальным работникам – по возможности, исходя из требований, предъявляемых к учебному расписанию и физических возможностей человека.

3.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

3.11. Общим выходным днем является воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье. Второй выходной день при 6 дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком рабочего времени (ст. 111 ТК РФ). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка школы. Оба выходных предоставляются как правило, подряд (зам. директора по АХЧ, начальник хозяйственного отдела, секретарь руководителя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания).

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным администрацией школы с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года (ст.123 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы (ст.122 ТК РФ).

3.14. Отпуск может предоставляться работнику в любое время в течение года, но без нарушения нормального хода учебного процесса и работы школы (ст.124 ТК РФ)

3.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать до проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ). При перенесении отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право выбора новой даты начала отпуска.

Очередной отпуск работникам, имеющим детей - выпускников 9, 11 классов, может быть предоставлен на основании письменного заявления работника после окончания последнего экзамена.

3.17. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам, занятым на работах с вредными условиями и/или опасными условиями труда (ст. 119 ТК РФ):

- уборщику служебных помещений - 6 календарных дней
- секретарю руководителя - 7 календарных дней;

Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ):

- заместителю директора по АХЧ, начальнику хозяйственного отдела - 7 календарных дней;

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Предоставляются дополнительные дни к отпуску (отгулы) за работу в первично профсоюзной организации: председателю ППО - 1 день в 2 месяца; членам ПК - 1 день за 3 месяца.

3.20. Оплата отпуска производится не менее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.22. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней (ст. 128 ТК РФ);

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 3 календарных дней.

Работникам в случаях:

- рождения ребенка, бракосочетания детей работников, бракосочетания работника, похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней.

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.26. Временные работники имеют право на оплачиваемый отпуск наравне с другими работниками.

3.27. Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют: женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет (до двух недель в году, которые используются по желанию женщины полностью или по частям и может присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску) (ст.263 ТК РФ).

ГЛАВА 4

ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основании новой системы оплаты труда.

4.2. Стороны договорились, что заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 9 числа следующего месяца.

4.3. Администрация обязана своевременно знакомить всех работников школы с условиями труда и его оплаты, а также с записями в журнале пропущенных и замещенных уроков под подпись.

4.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда;

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

- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера;

- выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера (ст.315 ТК РФ);

- других условий оплаты труда, установленных законодательством и правовыми актами;

- доплаты за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки фактически отработанное время (ночным считается время с 22 часов до 6 час (ст.96 ТК РФ);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательстве положением об оплате труда работников школы, локальными правовыми актами школы.

Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством, увеличенного на соответствующий районный коэффициент и полярные надбавки, заработанные работником, который документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

4.6. При регулировании вопросов, связанных с возложением на педагогических работников школы функций классного руководителя по организации координации воспитательной работы с обучающимися в классе, работодатели руководствуется следующим:

- при возложении на педагогических работников с их согласия функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе учитываются обеспеченность школы соответствующими кадрами, а также другие условия работы в школе;

- выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей классному руководству не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов;

- кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, должны определяться одновременно с распределением учебной нагрузки окончании учебного года, с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет выполнять функции;

- выполнение возложенных в текущем учебном году обязанностей классному руководству в конкретном классе не должно отменяться по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов;

- при возложении на педагогических работников функций классных руководителей на новый учебный год должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах.

4.7. Оплата труда работников, занятых на ~~тяжелых~~—работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (не менее 4 %) в соответствии с итогами специальной оценки рабочих мест.

4.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.

4.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения по соглашению сторон с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Оплата труда лиц, работающих в МБОУ СОШ №2 по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо других условиях, определённых трудовым договором и не противоречащих федеральным законодательным и иным нормативным правовым актам.

4.11. Выполнение обязанностей отсутствующего работника может выполняться по совместительству. Совместительство – выполнение работником регулярно оплачиваемой работы по другой или такой же должности на условиях дополнительного трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

4.12. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя школы (лица уполномоченного руководителем) письменного согласия работника, а также с учётом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничения, установленного статьёй 99 ТК РФ. Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться вне дома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе издаётся не позднее трёх рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

4.13. Оплата при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.14. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязуется обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работников школы производится пропорционально отработанному им времени в зависимости от выполненного им объёма работ.

4.16. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размера выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

4.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.19. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.21. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Порядок и условия оплаты труда работников общеобразовательного учреждения регулируются локальными актами «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №2», «Положение о выплатах стимулирующего характера».

4.22. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- при изменении оклада.

4.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.24. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются «Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №2» и другими локальными актами.

4.25. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

ГЛАВА 5

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки

в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (гл. 24 ТК РФ);

ГЛАВА 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

6.1. Предоставляет гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера (ч.2 ст.313 ТК РФ), в том числе:

- 1 раз в 2 года предоставляет дни без сохранения заработной платы на дорогу проезда к месту отдыха и обратно в количестве фактически использованных дней;
- 1 раз в два года оплачивает работнику проезд к месту использования отпуска обратно (на территории Российской Федерации), в том числе и личным автотранспортом.

В том же порядке компенсирует расходы на оплату стоимость проезда к месту проведения отдыха и обратно и провоза багажа;

- проживающих в районах Крайнего Севера неработающим членам семьи работника (мужу, 1 ребенку);

- несовершеннолетним детям, обучающимся в образовательном учреждении по очной форме обучения, в том числе усыновленным детям, за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости и (или) по инвалидности, которым компенсация такого проезда предусмотрена законодательстве Российской Федерации независимо от времени и места использования отпуска работником (ч.8 ст.325 ТК РФ);

- работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимости провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, в случае если эту льготу не использовал другой работающий член семьи (ч.5 ст.326 ТК РФ).

6.3. Педагогическим работникам устанавливаются дополнительно федеральным законом следующие виды и нормы материального обеспечения социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу;

- выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада.

6.4. Учителям, работающим и проживающим в поселке городского типа и имеющим нагрузку не менее 14 часов оплачивать жилую площадь и частично коммунальные услуги.

6.5. Работникам образовательного учреждения гарантировано медицинское обслуживание за счет средств медицинского страхования.

6.6. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

ГЛАВА 7

УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года;
- обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года;
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;
- обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;
- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве в соответствии с федеральными и региональными нормативными законодательными актами;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

- оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ;

- сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора.

ГЛАВА 8

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

8.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.3. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением

оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

- участие в инвентаризационной комиссии.

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по

договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, инвентаризации.

8.14. Профком принимает участие в разработке нормативных актов школы (ст. 370 ТК РФ).

ГЛАВА 9

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. 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».

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

ГЛАВА 10 УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

10.1. Администрация и ПК пришли к взаимной договоренности о том, что при возникновении конфликта в школе по заключению или не выполнению коллективного договора он должен рассматриваться в комиссии по трудовым спорам (ст.398, 90 ТК РФ)

10.2. В целях предотвращения или смягчения неблагоприятных последствий администрация и ПК обеспечивают: систематические встречи ПК с администрацией по социально-экономическим вопросам: заблаговременное предоставление информации о возможности увольнения работника, сроков, в течение которых их намечено осуществить.

ГЛАВА 11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства.

11.4. От имени трудового коллектива поручить подписать настоящий Коллективный договор председателю ППО, от имени администрации директору школы.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива, протокол №1 от «31» августа 2018 года

Директор МБОУ СОШ №2

 М.Г. Кузнецов

М.П.

«31»



Председатель ППО

 Е.Н. Абдрашитова

«31» 08 20 18 г.