

Одобен на общем собрании коллектива
« 08 » 07 2020 года

От работодателя
Директор общеобразовательного
учреждения И.Н.Тюрина



От работников
Председатель трудового коллектива
общеобразовательного учреждения
Н.В.Солдатова

Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного
учреждения
Николаевская средняя школа
на 2020 – 2023 годы

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

« 06 » августа 2020 года, рег. № 325
виз. комис. Н.В.Абрамова

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Общие положения.	3
2.	Обязательства сторон.	3
3.	Трудовые отношения и гарантии занятости.	4
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	6
5.	Оплата труда.	6
6.	Гарантии и компенсации.	9
7.	Рабочее время и время отдыха.	11
8.	Охрана труда.	14
9.	Гарантии профсоюзной деятельности.	15
10.	Контроль за выполнением коллективного договора.	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель – директор Муниципального общеобразовательного учреждения Николаевской средней школы (далее МОУ Николаевская СШ) Тюрина И.Н. и работники общеобразовательного учреждения в лице их полномочного представителя, председателя совета трудового коллектива общеобразовательного учреждения Солдатовой Н.В.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

1.4. Стороны договорились, что председатель собрания трудового коллектива Солдатова Н.В. выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения (далее ОУ).

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.9. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на собрании трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора, но не более 3 лет.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда, в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников, а также ее изменения в связи с мерами, принимаемыми Правительством РФ или региональными органами.

2.2. Стороны обязуются совместно содействовать выполнению Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ. Отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются совместно совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и компенсационных выплат работникам.

Работодатель обязуется:

2.4. Обеспечить эффективное руководство образовательного учреждения, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.5. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, уровня их экономических и правовых знаний, создать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.6. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, в сроки установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.8. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы.

2.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.10. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.11. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать в ОУ санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.12. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.13. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Работники обязуются:

2.14. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка.

2.15. Повышать свой профессиональный уровень.

2.16. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, бережно относиться к материальным ценностям.

2.17. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.18. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств образовательного учреждения.

2.19. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.20. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять

определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ).

3.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ)

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

3.4. Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

3.5. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.6. Если работник, не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ч.4.ТК РФ).

3.7. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

3.8. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.9. При сокращении численности, или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, предпочтение, в оставлении на работе, отдается семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников за счет ликвидации вакансии, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей. Работодатель обязуется: - предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе; - ограничить прием работников со стороны, - предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком; установить режим неполной занятости.

3.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшейся вакансии.

3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работники организации предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.14.Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пунктам 1-3, пунктам 5-8, 10 статьи 81 ТК РФ).

3.15. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) ежегодно.

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных ОУ и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда и стимулировании работников МОУ Николаевской СШ (приложение №1), с учётом:

а) Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Законом Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации муниципального образования «Николаевский район» от 29.12.2017 № 719

«О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области от 23 декабря 2013 года №1113».

б) Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, утверждено директором МОУ Николаевская СШ 22.09.2015 года.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

Заработная плата работников МОУ Николаевская СШ 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 тяжелых 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.

Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере 95% и на материально - техническое обеспечение в размере 5%.

Базовая часть составляет 80% от ФОТ, стимулирующая - 20%.

Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку, составляет 80% от ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет 20 % от ФОТ.

Оплата труда библиотечного работника производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих учреждений, определяются по соответствующим квалификационным группам, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Ульяновской области.

Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и другими работниками учреждения в размерах, предусмотренных в положении о порядке установления выплат и доплат компенсационного и стимулирующего характера работников МОУ Николаевская СШ.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 20 числа каждого месяца — заработная плата за первую половину месяца, 5 числа следующего месяца — заработная плата за месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Система и формы оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в соответствии с действующим законодательством и местными нормативными актами, устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда (в том числе в форме Положения о доплатах и надбавках).

Система стимулирующих выплат работника образовательной организации (далее ОО) включает в себя: стимулирования педагогического персонала, учебно-вспомогательного

персонала, непосредственно осуществляющий учебный процесс, младшего обслуживающего персонала, а также стимулирования заместителей руководителя (ОО).

За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам, устанавливаются доплаты к должностным окладам или в установленном порядке осуществляется их повышение, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, (ст.151 ТК РФ).

5.3. Оплата труда работников при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

5.4.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.5. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль, за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;

- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

5.7. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.8. Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

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

5.10. При увольнении производить выплату всех сумм, причитающихся работнику в течение трёх рабочих дней.

5.11. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

5.12. Утвердить список должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.13. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.15. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, нагрудного знака – со дня присвоения;

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. При сокращении численности или штата работников школы, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией) (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.2. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией учреждений обеспечивают осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца.

6.3. Предоставляет работнику по его письменному заявлению не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

6.4. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечно-информационным фондом.

6.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

6.6. Педагогические работники пользуются правом на ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогические работники общего образования 56 календарных дней;
- педагогические работники дошкольного образования 42 календарных дня.

Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней.

Не рабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в дни календарных дней не включаются и не оплачиваются.

6.7. Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путёвку.

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

6.10. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в количестве 3 дней учителям и техническому персоналу, которые выходят замуж (женятся).

6.11. 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;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

6.12. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения

образования или уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока действия.

6.13. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотрительных фондом оплаты труда работников образовательной организации, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации.

6.14. Совет трудового коллектива обязуется:

- выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

6.15. Стороны гарантируют предоставление по заявлению полностью оплачиваемых 4-х дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми -инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

6.16. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

- работникам образовательной организации в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения; при вступлении в брак; рождении (усыновлении) ребенка; в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом образовательного учреждения, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного заявления работника образовательного учреждения и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

6.17. «Компетенция»:

6.17.1. Трудовой коллектив имеет право пересматривать и изменять организационные вопросы, связанные с учебно-воспитательным процессом и графиком режима работы ОО, а именно:

- расписания звонков;
- горячего питания;
- подвоза детей;
- проведения секций и факультативов

6.17.2. Заслушивать отчёт директора Школы о выполнении Коллективного договора.

6.17.3. Выдвигать коллективные требования работников Школы.

6.17.4. Определять численность и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам, избирать её членов.

6.17.5. Принимать решения об объявлении забастовки и выборах органа, возглавляющего забастовку.

6.17.6. Избирать полномочных представителей для проведения консультаций администрацией Школы по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и для участия в разрешении коллективного трудового спора.

7. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, тарификацией, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников и профсоюзной организации.

7.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (часть 3 ст. 333 ТК РФ,

Приказ Министерства образования и науки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

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

7.3. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;

- имеющие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.4. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом 30 часов.

7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего перерывы между занятиями не более 2-х часов в день (ст. 108 ТК РФ).

Учителям при нагрузке 18 часов и менее, не имеющим классного руководства, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях и т.д., учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

7.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда или предоставляется другой день отдыха.

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об отраслевой системе труда работников МОУ Николаевская СШ».

7.9. 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 к педагогической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

7.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.11. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него допускается только с письменного согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее:

- 28 календарных дней у педагогических работников общего образования;
- 21 календарного дня у педагогических работников дошкольного образования;
- 14 календарных дней у остальных работников образовательного учреждения.

7.13. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременно ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.14. Работникам ОО предоставляются дополнительные оплачиваемые (или неоплачиваемые) дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 дня;
- рождение ребёнка - 2 дня;
- смерть близких родственников - 3 дня

7.15. Педагогические работники имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

7.16. Работникам, не имеющим удлиненный ежегодный отпуск, за ненормированный рабочий день предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3 календарных дней следующим категориям: заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заведующей канцелярией, главному бухгалтеру.

7.17. Общим выходным днем для всех работников является воскресенье, а для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями считаются суббота и воскресенье.

7.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания работников не должно быть менее 30 минут.

7.19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.20. Рабочее время педагогов, работающих на постоянной основе, устанавливается исходя из норм учебной нагрузки за ставку заработной платы. Продолжительность урока 35 минут и 45 минут установлена только для учащихся, поэтому пересчет времени для учителей в академические часы не производится.

Соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для качественного выполнения возложенных на работников и учителей обязанностей:

- обязан присутствовать на уроке с поурочным планом;
- все формы занятий проводить по расписанию, утвержденному директором школы;
- своевременно сообщать администрации о невыходе на работу по болезни;
- пойти на замену при отсутствии объективных причин для отказа.

Учитель не имеет права изменить, отменить или сократить продолжительность уроков и перемен, удалять учащихся с урока.

7.21. Учителям, другим работникам школы не допускать бестактности друг к другу, уважать личность ученика, родителей учащихся. Изучать индивидуальные особенности школьника, активно сотрудничать с учащимися, их родителями, проводить родительские собрания в классах не менее 1 раза в четверть.

7.22. Систематически повышать свой творческий и педагогический уровень, заниматься методической работой и её обеспечением, участвовать в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; быть активным в общественной жизни коллектива, добросовестно выполнять общественные поручения.

7.23. Классные руководители, заведующие кабинетами в конце учебного года организуют силами родителей и учащихся ремонт классных помещений и кабинетов, в течение учебного года обеспечивают в них порядок и сохранность имущества, занимаются их оборудованием.

7.24. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников школы в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

8. ОХРАНА ТРУДА.

8.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

8.2. Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

8.3. Работодатель обязуется в полном объеме качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

8.4. Работодатель обязан обеспечить работающих спецодеждой, спецобувью согласно установленным нормам, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счет работодателя.

8.5. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медосмотра без уважительной причины.

8.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя. За время приостановки работы по указанной причине за рабочим сохраняется место работы и средний заработок.

8.7. При несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан: немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия); немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего; принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования (ст. 228 ТК РФ).

8.8. Стороны договорились освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.9. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель содействует деятельности профкома, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалах, затрагивающих профсоюзные, социально — экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

9.2. Работодатель обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и перечисление их профсоюзу через бухгалтерию.

9.3. Работодатель не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

9.4 Работодатель предоставляет членам профсоюзного комитета время для выполнения ими общественных обязанностей, либо для краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.2. В случае возникновения коллективного спора стороны руководствуются ТК РФ.

10.3. Отчет сторон о выполнении коллективного договора производится на общем собрании коллектива один раз в год.

10.4. Лица, виновные в нарушении обязательств по коллективному договору несут ответственность в соответствии с законодательством.

Понумеровано, прошнуровано и
склеплено печатью
Ирина
Лисков
Дир. ктор
И.И. Юрина
школ. №

