

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения
Курганской области)

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Клюквенская основная общеобразовательная школа»
(наименование организации)

с.Клюквенное, ул.Глинских, д.32 Макушинский район Курганская область
т 8-35236-9-02-23

(местонахождение, контактные телефоны)



Варегистрировано
"30" декабря 2020 года

№ регистрации 20-11-012

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Калашникова Ирина Леонидовна, директор МКОУ «Клюквенная
ООШ»

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Шаталина Светлана Александровна, председатель профсоюзного
комитета МКОУ «Клюквенная ООШ»

(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан « 23 » марта 2020 г.

3. Срок действия договора

с " 23 " марта 2020 г. по " 22 " марта 2023 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного
договора _____

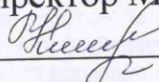
6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«КЛЮКВЕНСКАЯ ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

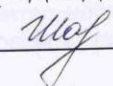
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

от работодателя
директор МКОУ


Калашникова И.Л.

от работников

председатель профкома

 Шаталина С.А.



с. Клюквенное - 2020 год

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Клюквенская основная общеобразовательная школа» (далее – Школа) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель МКОУ «Клюквенская основная общеобразовательная школа» в лице его представителя - директора школы Калашниковой Ирины Леонидовны и работники школы, являющиеся членами профсоюзного комитета, в лице председателя профсоюзного комитета (в дальнейшем ПК) Шаталиной Светланы Александровны.

1.3. Коллективный договор заключён между работодателем и профсоюзным комитетом коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Настоящий договор основывается на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», иных правовых актов. Итоги договора подводятся не реже 2-х раз в год на общем собрании коллектива с составлением акта и выписки из протокола.

1.4. Настоящий договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором школы. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.10. Содержание и структура коллективного договора определены соглашением сторон и состоят из следующих разделов:

- общие положения;
- трудовые отношения;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- гарантии и компенсации;
- охрана труда и здоровья;
- механизм социального партнерства;
- контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

1.11. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора заинтересованная сторона вносит к другой стороне соответствующее письменное представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к договору.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнения принятых на себя обязательств.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) совета трудового коллектива (ст.372 ТК РФ):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;
- 3) положение об охране труда;
- 4) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы;
- 5) положение о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических работников школы;
- 6) соглашение по охране труда на учебный год;
- 7) режим работы школы на учебный год;
- 8) графики дежурств;
- 9) графики отпусков;

- 10) план работы на учебный год;
- 11) должностные инструкции;
- 12) расписание занятий;
- 13) инструкции по охране труда
- 14) распределение учебной нагрузки;
- 15) приказы по охране труда на учебный год;
- 16) план профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации работников;
- 17) список профессий и должностей работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда;
- 18) перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем.

1.14. В целях развития социального партнёрства, стороны признали необходимым: установление, либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в случаях предусмотренных законодательством, осуществлять по согласованию с ПК. Администрация и ПК оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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, 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. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе объем учебной нагрузки, режим работы, продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения (по согласованию) с советом трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- 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.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в школе, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами РФ (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

РАЗДЕЛ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования для нужд школы.

3.2. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников согласно ежегодно утвержденному директором с учетом потребностей школы графику.

3.3.2. Повышать уровень квалификации педагогических работников не

реже одного раза в пять лет.

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

3.3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется с отрывом от работы 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).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования, программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

РАЗДЕЛ IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, график высвобождения. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, планами работ, режимом работы школы, графиками и иными локальными нормативными актами школы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Режим работы руководителя школы, его заместителей, определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью школы.

5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы при пятидневной рабочей неделе (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную планами, графиками работы, должностными обязанностями, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них, режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных плановых и внеплановых мероприятиях школы, учитель использует по своему усмотрению.

5.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых школа осуществляет свою деятельность) свободные для учителей, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы учитель может использовать вне образовательного учреждения, для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, выполнения индивидуального плана учителя.

5.6. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ). Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя (в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливаются для работников в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный 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.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, в порядке, установленном данной статьёй и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка

школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.13. Увеличение рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, предусмотренных положением о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических работников школы, возможно в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работ намечены соответствующие мероприятия или работы.

5.14. Привлечение к работе в каникулярный период работников школы осуществляется на основании соответствующих распорядительных документов школы, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы.

При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю по сравнению с установленным до этого расписанием, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени.

5.15. Периоды отмены (приостановки) учебных занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (п. 5.13 настоящего коллективного договора).

5.16. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

Количество дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска для педагогических работников — 56 календарных дней, обслуживающий персонал и другие работники — 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ)

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять по письменному заявлению ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.18.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы; продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

- обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
 - в других случаях, предусмотренных ТК, иными ФЗ (ст. 128 ТК РФ)

5.18.3. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со статьей 263 ТК РФ.

5.18.4. Предоставлять педагогическим работникам на основании заявления длительный отпуск сроком до одного года, на который они имеют право не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем школы.

5.19. Общим выходным днем для работников школы является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности устанавливаются по приказу директора школы.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (режим работы работника) и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.113 ТК РФ.

5.21. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ).

5.22. Дежурство на смене педагогических работников по образовательной организации начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия (приказ Министерства образования и науки России от 11.05.2016.№536).

5.23.Работников в возрасте до 18 лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.24. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 ТК РФ)

5.25. Принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского заключения, результаты которого должны быть в медицинском заключении, установленной формы.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда работников школы.

Заработная плата работника школы включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады, надбавки, доплаты педагогическим и другим работникам устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников школы.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим в школе положением об оплате труда работников школы (ст. 135 ТК РФ).

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с положением об оплате труда работников школы и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда работников школы, локальными нормативными актами школы.

6.6. Изменение размера оплаты труда педагогических работников производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.7. Изменение оплаты труда работникам обслуживающего персонала школы производится при присвоении квалификационного разрядов в соответствие с положением об оплате труда работников школы.

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

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами школы в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание для приема пищи работников школы.

7.3. Выплачивает педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

7.4. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников в пределах фонда оплаты труда в соответствии с положением о стимулировании работников школы.

РАЗДЕЛ VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников школы на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить в школе аттестацию рабочих мест педагогических и других работников и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

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

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.

8.1.5. Обеспечивать обслуживающий персонал средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка в соответствии с законодательством.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм.

8.1.12. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюзного комитета.

8.1.13. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий, охраны труда, пожарной безопасности, выполнением соглашения по охране труда, соблюдением санитарно-гигиенических норм в школе.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.16. Сохранять за беременными женщинами средний заработок при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

8.1.17. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, только с письменного их согласия, направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, в выходные, нерабочие и праздничные дни, а также работников, имеющих детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

РАЗДЕЛ IX. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9. Стороны договорились о следующем:

9.1. Обязанности работодателя:

9.1.1. Перед началом учебного года проверяет состояние подготовки школы к занятиям, соответствие санитарно-гигиеническим нормам - температурного, воздушного, светового и водного режимов, по итогам составляется акт готовности школы к учебному году.

9.1.2. Обеспечивает бесплатной спецодеждой, спецобувью, другим необходимым инвентарем работников:

- по перечню профессий и должностей, занятость в которых дает право на обеспечение бесплатной спецодеждой, обувью и другими СИЗ;

- смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

9.1.3. Своевременно проводит инструктаж по охране труда с работниками школы, а также с учащимися при выполнении ими общественно полезного труда и проведении внешкольных мероприятий.

9.1.4. Своевременно проводит расследование несчастных случаев с работниками школы и учащимися с составлением соответствующих актов.

9.1.5. Разрешает женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет по их просьбе и по согласованию с профсоюзным комитетом использование ежегодных отпусков в летнее время.

9.1.6. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

9.1.7. Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

9.1.8. Проводит аттестацию рабочих мест (учебные мастерские, спортивные залы, учебные кабинеты).

9.1.9. Создает условия труда, не наносящие вред здоровью сотрудников.

9.2. Обязанности профсоюзного комитета:

9.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, охране труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы социальных гарантий и трудового права.

9.2.2. Принимает участие в проверке готовности школы к новому учебному году, председатель профсоюзного комитета подписывает акт о готовности школы.

9.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев.

9.2.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, компенсационного и стимулирующих фондов, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.2.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

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

9.2.7. Оказывает содействие работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работающих, питания их в течение рабочего дня.

9.2.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.2.9. Совместно с работодателем работают в направлении улучшения материального положения и укрепления здоровья членов коллектива.

9.2.10. Направлять учредителю школы заявление о нарушении руководителем школы, его заместителями по направлениям законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.2.11. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.2.12. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

9.2.14. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9.2.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.3. Работодатель школы содействует профсоюзному комитету:

9.3.1. Работодатель школы своевременно, в течение 10 дней, рассматривает обращения профсоюзного комитета и дает исчерпывающий ответ.

9.3.2. Работодатель школы бесплатно предоставляет помещение с отоплением, нормальным освещением для собраний и конференций.

9.3.3. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий школы по распределению учебной нагрузки учителей, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по распределению стимулирующего фонда школы, расследованию несчастных случаев, по награждению работников, по подготовке школы к новому учебному году, по организации и проведению значимых общешкольных мероприятий.

9.4. Совместные действия работодателя и совета трудового коллектива.

9.4.1. Организуют работу комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзной организации школы. Комиссия по охране труда организует

совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

9.4.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - становление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- и другие вопросы, предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами.

9.4.2. Осуществляют контроль за расходованием средств по социальному страхованию.

РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников школы 2 раза в год.

10.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.