КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

администрации и работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Исетской средней общеобразовательной школы №2
Исетского района Тюменской области

утвержден на общем собрании работников
« 13» октября 2021г. (протокол № 3)

СРОК ДЕЙСТВИЯ: 2021 – 2024 гг.

Коллективный договор вступает в силу с « 13» октября 2021 г.

От работодателя
Директор автономного
общеобразовательного учреждения

_____ Н.В. Зубарева
(подпись) (расшифровка подписи)

«13» октября 2021г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.А. Коробейникова
(подпись) (расшифровка подписи)

«13» октября 2021г.

Дата подписания « 13 » октября 2021г.

оператор Сизикова Е.А 13.10.2021

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИСЕТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2
ИСЕТСКОГО РАЙОНА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МАОУ Исетская СОШ № 2)

ВЫПИСКА

из протокола общего собрания работников МАОУ Исетской СОШ № 2
№ 3 от 12.10.2021 г.

Всего работников – 118; членов профсоюза – 11
присутствовали – 118

По вопросу «О коллективном договоре администрации и работников МАОУ Исетской СОШ № 2» **слушали:**

- Председателя первичной профсоюзной организации Коробейникову Наталью Анатольевну.

  Она ознакомила присутствующих с содержанием коллективного договора.

выступила:

- Мякишева Марина Сергеевна, учителя русского языка и литературы. Предложила утвердить коллективный договор в предложенной редакции, т.к. над его содержанием работали длительное время, и все предложения работников были рассмотрены и по возможности учтены. В коллективном договоре нет предложений, ухудшающих положения Трудового Кодекса в РФ.

Других предложений не поступило.

Проголосовали:

«за» - 118 человек;

«против» - нет;

«воздержались» - нет.

Решили:

1. Утвердить коллективный договор администрации и работников МАОУ Исетской СОШ № 2 в предложенной редакции.

Председатель общего собрания _____ Н.А. Коробейникова
Секретарь _____ Н.А.Семенова

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИСЕТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2
ИСЕТСКОГО РАЙОНА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МАОУ Исетская СОШ № 2)

Главе администрации
Исетского муниципального района
Н.В. Теньковскому

Сопроводительное письмо

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Исетская средняя общеобразовательная школа № 2 Исетского района Тюменской области (МАОУ Исетская СОШ № 2) расположенная по адресу: Тюменская область,
Исетский район,
село Исетское,
ул. Первомайская,59

Директор – Зубарева Наталья Владимировна
Телефон - 8 (34537)21-6 -88

Председатель первичной профсоюзной организации – Коробейникова Наталья Анатольевна

Вид экономической деятельности (ОКВЭД) – 80.21.2

Форма собственности – Муниципальная

Число работников – 118 человек

Отрасль: образование

Наименование вышестоящего профсоюзного органа – Исетская районная организация профсоюза работников образования и науки

ИНН/КПП 7216003180/721601001

Дата начала действия коллективного договора 12.10.2021 г
Дата окончания действия коллективного договора 11.10.2024г.

Принадлежность к субъектам малого бизнеса –

просит Вас зарегистрировать коллективный договор.

Директор школы _____ Н.В. Зубарева
Председатель профсоюзного комитета _____ Н.А. Коробейникова

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работником и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МАОУ Исетской СОШ № 2 включая филиалы: Бархатовская СОШ, Бобылевская ООШ,Красновская СОШ; структурные подразделения Бархатовский детский сад «Солнышко», Бобылевский детский сад «Колосок», Красновский детский сад «Солнышко».

1.1. Коллективный договор заключен 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 общеобразовательного учреждения (далее учреждение) 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,отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работниками учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;

- работодатель в лице его представителя – директора.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективного договоре по соглашению сторон).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма, участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о распределении премиального фонда оплаты труда;
-положение о премировании работников;
- другие локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения 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 их которых подписывается работодателем и работником.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

2.5. Размер должностного оклада, объем аудиторной и внеаудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется в соответствии с разделом 6 Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций Исетского муниципального района устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области и нормативными актами муниципального района.

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 руководителем учреждения с учетом мнения профкома. 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 данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её 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 году,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 её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно – методических кабинетов, центров) 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 учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения их возраста трех лет, передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителям учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон
- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

б) сокращения количества классов групп;

в) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора, без согласия преподовательского состава, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему вакантную должность, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. В случае увольнения, администрация обязана выдать работнику трудовую книжку в день увольнения(последний день работы) при наличии обходного листа и произвести окончательный расчёт в день увольнения.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом нужд учреждения.

3.2.Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) и финансировать её исходя из нужд образовательного учреждения в соответствии с ТК РФ на основании трудового договора.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий из бюджетных средств.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), 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) и (ст.177 ТК РФ).

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждениях» и по её результатам устанавливать работникам оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется :

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 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).

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3.Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 5 лет.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к соглашению о том, что;

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым

календарным учебным графиком, утверждаемых работодателем учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем,

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекунов, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии с действующим законодательством о труде работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (в расчете на пятидневную рабочую неделю), а педагогам не менее 56 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания ит.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6.Работа в выходные и нерабочие праздничны дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

5.7.В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверх урочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузкой до начала каникул. График работы в каникулах утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время допускается отпуск, если он не использован по уважительной причине.

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

5.11. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке установленном правилами ст. 372 ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска, производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работников и согласия администрации может быть заменен денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.13.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны- до 35 календарных дней в году;
-работающим пенсионерам по старости(по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
-родителям, женам(мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- для проводов детей в армию до 5 дней;
- в случае свадьбы работников до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;

5.14.Предоствлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск без сохранения

заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем или Уставом учреждения.

5.15.Общим выходным днем является воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению; графики сменности, работы в выходные и рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами (внутреннего трудового распорядка).

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

5.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 40 минут после их окончания;

6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.Стороны исходят из того- что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Отраслевой системы оплаты труда работников образования».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за прошедший месяц в денежной форме, согласно установленному графику, согласованному с банком.

6.3.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №2) и включает в себя:

- оклад по занимаемой должности
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и входящих в круг основных обязанностей работника.
- доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда.
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты,
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику двумя частями не реже, чем каждые полмесяца в дни, прописанные в правилах внутреннего трудового распорядка ОУ: седьмого и двадцать второго числа каждого месяца»

6.4.Изменение разрядов оплаты труда (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа,
- при присвоении квалификации категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией,

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада)в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада)

более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.7.Оплата труда работников производится на основании трудовых договор между работодателем и работником.

7.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3.Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.4.Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места)для приема пищи).

7.5.При наличии средств премирует технический персонал, занимающийся подготовкой к новому учебному году.

7.6.Ходатайствует о награждении грамотами школы, отдела образования, департамента образования работников школы за профессиональное мастерство.

7.7.На основании Положения об оплате труда при достижении пенсионного возраста выплачивать:

-единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 000 (двадцати шести тысячи) рублей.

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечивать право работников учреждения на здоровье, безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Согласованием по охране труда, средств в сумме 0.5% от фонда оплаты труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей – безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №9).

8.6.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодеждой и обуви за счет учреждения (ст.221 ТК РФ).

8.7.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.9. 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.

8.10.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

8.11.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.13.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказать содействие техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссия по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15.Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.16.Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17.Профком обязуется:

- по просьбе заинтересованных лиц, организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.Стороны договорились о том, что :

9.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющимся членом профсоюза, по пунктам 2,3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, производится по правилам и в соответствии с требованиями ст. 373 ТК РФ.

9.5.Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, проведении оздоровительной, культурной-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом на платной основе (ст.377 ТК РФ) .

9.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

Работодатели, заключившие коллективные договоры, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.(ст.377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранение среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездом, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимися профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9.Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего

порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа(ст.374 ТК РФ).

9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по распределению стимулирующего фонда и других.

9.12.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ)
-привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
-запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника(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.180ТК 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)
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ)
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки – переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196,197 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

10.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ,

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, премиального фонда,фонда экономии заработной платы.

10.4.Осуществлять контроль за соблюдением инструкции по ведению и хранению трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том

числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о изменении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованиюпо летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставлению работникам отпусков и их оплаты.

10.12.Участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, аттестаций рабочих мест, по охране труда и других.

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

10.14. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

10.15.Содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов.

10.16.При наличии возможности, предусмотреть материальную помощь из средств профсоюзного органа школы: по случаю рождения ребёнка, юбилея, в связи со свадьбой работника, в связи со смертью работника или его близкого родственника (родителей, детей, супруга).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1.Работодатель направляет коллективный договор в соответствии с законодательством РФ.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

11.4.Рассматривают своевременно все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет, то есть с _13.10.2021. по _12.10.2024 г.

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9.Дополнения и изменения вносить по согласию обеих сторон.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положения о системе оплаты труда работников учреждения.
3.План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда