

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения —

Средняя общеобразовательная школа №9

поселка Чульман, Нерюнгринского района

на период с « 11 » 01 2017 года по « 11 » 01 2020 года

Принят общим собранием работников СОШ №9

«10» января 2017г.

От работодателя:

Директор
Муниципального общеобразовательного учреждения —
Средняя общеобразовательная школа №9 поселка
Чульман Нерюнгринского района:



Л.И.Зубова

«11» января 2017г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
Муниципального общеобразовательного учреждения —
Средняя общеобразовательная школа №9 поселка
Чульман Нерюнгринского района:



Л.М. Волобуева

«11» января 2017г.

п.Чульман 2017 год

Оглавление

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА	4
Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА	7
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	7
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	10
Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	11
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА	11
Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ	13
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении - Средняя общеобразовательная школа № 9 поселка Чульман Нерюнгринского района (далее - Школа).

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными законодательными, 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 Школы, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и настоящего договора.

1.2. Сторонами Договора являются:

работодатель в лице директора Школы Зубкова Любовь Ильинична,
работники в лице их представителя – Волобуевой Людмилы Михайловны, председателя первичной профсоюзной организации Школы.

1.2.1. Работники «Школы» поручают председателю первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем «Школы» по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст. 29 ТК РФ).

- ✓ при разработке и заключении договора;
- ✓ при ведении переговоров по нему;
- ✓ при контроле над его исполнением;

1.2.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников «Школы».

1.2.3. Обсуждение Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, а затем заключается в лице их представителей от работодателя - руководителем учреждения и от работников - председателем первичной профсоюзной организацией (ст. 40 ТК РФ).

1.2.4. Подписанный сторонами Коллективный договор и приложения к нему в семидневный срок направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.2.5. Контроль над исполнением договора осуществляется сторонами, проводившими переговоры по его заключению и подписанию, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ.)

1.2.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель принимает с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ положение о системе оплаты труда работников;
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- ✓ положение о комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- ✓ Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно

работниками и через профком:

- ✓ учет мотивированного мнения профсоюза;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.2.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации Школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.2.8. При реорганизации Школы в форме слияния, присоединения, разделения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.2.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

1.5. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников Школы. Дополнения и изменения настоящего Коллективного договора рассматриваются комиссией (проводившей переговоры по его заключению) и подписываются работодателем и председателем профсоюза (ст. 44 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более 3- лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

По истечении этого срока Коллективный договор может быть продлен сторонами на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и 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.

2.3. Оплата труда работников Школы производится согласно Положению об оплате труда работников, Положению о распределении стимулирующих выплат работникам, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке (кредитной организации) в следующие сроки: 22 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (аванс) за фактически отработанное работником время текущего месяца; 7 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (в качестве окончательного расчета) по итогам работы за предыдущий месяц.

2.5. Расчетный листок выдается работнику на бумажном носителе при выплате (перечислении) заработной платы за вторую половину месяца в дату окончательного расчета (7 числа следующего месяца) с указанием:

- ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- ✓ размеров и оснований произведенных удержаний;
- ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя (представительного органа) работников.

2.6. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

2.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно

Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату. Стимулирующая часть составляет 20% - 30% фонда оплаты труда и определяется самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда Школы обеспечивает гарантированную заработную плату

работников

2.10 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

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

2.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится: при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации; при переходе из частной образовательной организации на работу в Школу; при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы; в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) с учетом мнения профсоюзной организации Школы.

2.14. Результаты аттестации педагогического работника учитываются при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории: в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года.

2.15. После обучения за счет средств Школы работник обязуется отработать в Школе в течение одного года с момента получения свидетельства или удостоверения об обучении, в ином случае произвести возврат средств, потраченных Школой на обучение работника. Сумма возврата исчисляется пропорционально фактически отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено соглашением между работником и работодателем (ст. 249 ТК РФ).

2.16. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

2.17. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 01-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29е) число включительно).

2.18. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

3.1. Работники Школы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Школе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Школы.

3.3. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «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».

3.4. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Школы определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), утвержденными с учетом мнения представителя (представительного органа) работников

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются разделом 5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

4.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.4. Для работников Школы, за исключением сторожей, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Для отдельных категорий работников в Школе установлен ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (профессий) работников Школы, осуществляющих работу в режиме ненормированного рабочего дня, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 2), в соответствии с которым вышеуказанные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости

эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей (вахтеров) перерыв для отдыха и питания не устанавливается.

5.1.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями.

5.1.2. Работодатель обеспечивает сторожам (вахтерам) возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

5.2. Время для отдыха и питания для других работников Школы устанавливается Правилами внутреннего распорядка Школы и не может быть менее 30 минут.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.4. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации Школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и представительного органа работников Школы.

5.5. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», другими федеральными законами и нормативными актами Российской Федерации и отражена в разделе 5. Правил внутреннего трудового распорядка Школы.

5.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. В случае если работодатель не выполнит эту обязанность, то он обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

5.10. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы (ст.260 ТК РФ).

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

5.12. Работникам Школы с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением 2 к настоящему

Договору.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами.

Стороны договорились о предоставлении работникам Школы дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы в каникулярное время на основании письменного заявления работника при условии выполнения работником трудовой деятельности в течение всего рабочего периода (года): педагогическим работникам за участие в процедуре государственной итоговой аттестации в качестве организатора - в количестве двух календарных дней при условии участия не менее чем в 2-х экзаменах; а участие в процедуре государственной итоговой аттестации в качестве руководителя ППЭ, уполномоченного ГЭК - в количестве двух календарных дней за каждый экзамен; за участие в качестве члена жюри олимпиад, эксперта при проверке различных проверочных работ в будние дни - в количестве одного календарного дня (за учебный год); по должности библиотекарь за работу с учебным фондом школы - в количестве трех календарных дней; по должности секретарь руководителя за работу по приему документов для зачисления детей в 1-ый класс - в количестве двух календарных дней, по профессии уборщик служебных помещений за уборку туалетных комнат (санитарных узлов) - в количестве трех календарных дней; по профессии вахтер за соблюдение санитарно-гигиенического состояния вестибюля школы, оперативное выполнение заявок руководителя - в количестве трех календарных дней; по профессии рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за оперативное устранение аварийных ситуаций - в количестве трех календарных дней; по профессии водитель автомобиля за оперативное устранение технических неполадок в автомобиле - в количестве трех календарных дней.

Данный отпуск предоставляется в текущем учебном году за отработанный период и на следующий год не переносится.

5.13. Стороны пришли к соглашению, что работник Школы имеет право на беспрепятственное получение дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы на основании письменного заявления в следующих случаях: в связи со свадьбой самого работника, либо его детей - 1 календарный день (день регистрации), если день регистрации не выпадает на выходной, праздничный день или период очередного или дополнительного оплачиваемого отпуска работника; в связи со смертью близких родственников работника (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня для организации погребения, если дни организации и день погребения не выпадают на выходные, праздничные дни или период очередного или дополнительного оплачиваемого отпуска работника.

5.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.15. Помимо случаев, предусмотренных п.5.14, 5.15 работодатель может предоставить всем работникам Школы отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

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

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работники Школы имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта Школы.

6.2. При направлении работника Школы в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальным правовым актом.

6.3. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей в случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам приказом директора Школы может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия - до 3000,00 рублей;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и/или послеоперационного периода самого работника или его ребенка, не достигшего возраста 18 лет - до 3000,00 рублей; смерти близкого родственника (родители, супруги, дети) - до 2000,00 руб.;

при увольнении в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту при условии, что работник достиг пенсионного возраста или была установлена инвалидность в период работы в Школе (стаж работы в Школе должен быть не менее 5-х лет) - до 2000,00 рублей;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) - до 2000,00 рублей;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет - до 1000,00 руб.;

других исключительных случаях. Выплата материальной помощи работникам школы производится из внебюджетных средств школы и средств Профсоюза.

6.4. При проведении Школой платных культурно-досуговых мероприятий дети работников Школы могут посещать эти мероприятия бесплатно.

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

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением

образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем полной или частичной оплаты обучения при наличии финансовых средств, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. При сокращении численности или штата работников Школы преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста или стажа для досрочного назначения пенсии); впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья; одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет; совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

7.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.3. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки; проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.4. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при осуществлении образовательной деятельности. (Статья 212.)

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по

улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Школы не реже 1 раза в три года.

8.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников Школы по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представительным органом работников Школы.

8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

8.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения 3, 4).

8.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

8.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

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

8.2. Работники обязуются: (Статья 214)

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

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию

первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя Школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

Профсоюзная организация школы действует на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.)

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации Школы, ежемесячное перечисление с расчетного счета Школы на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится одновременно с перечислением заработной платы работникам.

9.3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях

9.4. С работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

9.5.1 При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение представительного работников в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

9.5.3 Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

9.5.5 Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.5.6 Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью. Привлекать представителей (представительный орган) работников для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.5.7 Профсоюзная организация школы действует на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.)

9.5.8 Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзной организации и членам профкома школы за активную общественную работу в школе предоставляются, по согласованию с работодателем, дополнительные отпуска (за календарный рабочий год) в каникулярное время с оплатой по среднему заработку:

- ✓ Председателю 5 календарных дней, назначить доплату в размере 10% от оклада
- ✓ Зам. председателя 3 календарных дня
- ✓ Членам профсоюза 2 календарных дня

9.6. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

9.7. С учетом мнения представительного органа работников производится:

- ✓ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- ✓ принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- ✓ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- ✓ установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- ✓ принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- ✓ определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- ✓ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- ✓ формирование аттестационной комиссии в Школе (статья 82 ТК РФ);
- ✓ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- ✓ принятие локальных нормативных актов Школы, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

9.8. С учетом мотивированного мнения представительного органа работников производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзной организации Школы информацию о деятельности Школы (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.11. Работодатель предоставляет профсоюзной организации Школы возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Школы.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор вступает в силу с 01 января 2017 года и действует до 01 января 2020 года.

10.2. Изменения и дополнения в Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий

Договора:

со стороны работодателя - директор Школы;

со стороны работников - председатель первичной профсоюзной организации.

10.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.8. Коллективный договор содержит следующие приложения:

- ✓ Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- ✓ Приложение 2 «Положение об оплате труда работников»;
- ✓ Приложение 3 «Положение о премировании работников»;
- ✓ Приложение 4 «Положение о стимулирующей части заработной платы»;
- ✓ Приложение 5 «Перечень должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ»;
- ✓ Приложение 6 «Перечень должностей (профессий) работников, осуществляющих работу в режиме ненормированного рабочего дня, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»;
- ✓ Приложение 7 «Положение о гарантиях и компенсациях»