

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021- 2024

От работодателя
Директор МОУ «Суруловская
основная школа им. Героя
Советского Союза К.С.Бадигина»:



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения:

Бондарь

/Бондарь И.А./

Зарегистрирован в
Агентстве по развитию
человеческого потенциала и
трудовых ресурсов Ульяновской
области

Заключён на общем собрании
работников школы *01.12.2021.*

с. Суруловка, 2021 год.

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

2 декабря 2021 года, рег. № 594
Сергей А. В. Антонов

1. Полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии: Муниципальное общеобразовательное учреждение «Суруловская основная школа им. Героя Советского Союза К.С.Бадигина»(МОУ «Суруловская ОШ»)

2. Фамилия, имя, отчество(полностью), телефон, электронный адрес работодателя:

Вольнов Павел Николаевич, 89297957832, **surulovkanov2007@mail.ru**

Фамилия, имя, отчество(полностью), телефон, электронный адрес председателя первичной профсоюзной организации: Бондарь Ираида Андреевна, 89279827141, i.a.bondar@yandex.ru

3. Реквизиты, почтовый индекс, адрес организации
433861, Ульяновская область Новоспасский район с.Суруловка ул. Дзержинского, 8

ИНН 7313003186

КПП 731301001

ОГРН 1027300870354

ОКТМО 73629151

4. Отрасль народного хозяйства: Образование

5. Организационно-правовая форма организации: Муниципальное учреждение

6. Основные виды деятельности: начальное общее образование, основное общее образование

7. Свидетельство о государственной аккредитации: **№3065 от 29 июня 2018 г.**, выдано министерство образования и науки Ульяновской области

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Суруловская основная школа им. Героя Советского Союза К.С.Бадигина» (МОУ «Суруловская ОШ») (далее – Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора школы.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - председателя профсоюзного комитета школы.

1.3. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с Работниками МОУ «Суруловская ОШ». Договор составлен на основе Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федеральных Законов «О профессиональных союзах, правах, и гарантиях их деятельности», « Об образовании в Российской Федерации», Устава Школы и других нормативно-правовых актов Российской Федерации в сфере регулирования социально-правовых отношений»

1.4. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работникам школы, создания благоприятных условий деятельности Работодателя и Работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников школы, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем. При этом данный Договор не ограничивает права Работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.6. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.7. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к Договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом Работников.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует не более трех лет (в течении 2020-2022 гг.) до заключения нового Договора или изменения, дополнения настоящего Договора. Действие Договора распространяется на всех работающих в школе, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе обратиться в Профком работников школы с просьбой представлять их личные трудовые права в

отношениях с Работодателем.

1.10. Работодатель направляет подписанный Договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Ульяновской области.

1.1. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между администрацией и Работниками школы. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору, а также протоколом совместного заседания профкома доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.2. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

1.3. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора учредителя с директором, реорганизации школы в форме преобразования.

1.5. При смене формы собственности школы Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.6. При ликвидации школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В случае создания в течение срока действия настоящего Договора каких-либо новых обособленных подразделений школы, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им полномочия Работодателя и Работников.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен до сведения работников школы в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком работников школы обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования трудовых отношений Работодателя и Работников школы определяются действующим законодательством, а также Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка школы и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются

трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим Договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ). Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора.

2.2.4. Изменять условия трудового договора с Работником школы, в том числе в форме перевода на другую работу только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст. 72.1, частями 2 и 3 ст. 72.2, частью 3 ст. 73 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.5. Применять дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение Работником трудовых обязанностей после предоставления Работодателю письменного объяснения работника. Не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы должно быть проведено в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного Работника.

2.2.6. Сообщать профкому работников школы не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
- лица, проработавшие в школе свыше 10 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одновременно два работника из одной семьи.

НЕ допускается увольнение:

- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, других лиц воспитывающих детей в возрасте до 14 лет без матери;
- одиноких матерей или отцов, других лиц воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ).

2.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.9. Предоставлять высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации, сокращении численности или штата Работников школы (статьи 178, 180 ТК РФ).

2.2.10. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на Работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата

2.2.11. Предоставить педагогическим Работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.2.12. Сохранять за Работником школы место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, в случае направления такого Работника для повышения квалификации.

2.2.13. Знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.3. Работодатель не вправе требовать от Работников школы выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Индивидуальные трудовые споры в школе рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС), создаваемой в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на собрании трудового коллектива школы.

2.5. Профком работников школы обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.5.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками **в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.**

2.5.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.5.4. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.5.5. 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.

2.5.6. 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.

II. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего распорядка (Приложение1) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором

3.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 3.3 и 3.4 устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3.6. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.7. Педагогические работники привлекаются к дежурству по учреждению, которое начинается не ранее чем за 20 минут до начала уроков и продолжается не более 20 минут после окончания уроков.

3.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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;
- в предпраздничные дни.

3.9. Работодатель может привлекать Работников школы к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома Работников. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия Работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

3.10. Привлечение Работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы, производится с письменного согласия Работников и по письменному распоряжению директора школы.

Без согласия Работников школы допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

Привлечение Работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

Всем Работникам школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, воспитателям – 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе за фактически отработанное время, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков (ст. 122 ТК РФ).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом работников школы не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого

отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск **должен быть продлен или перенесен на другой срок согласно статье 124 Трудового кодекса РФ** в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Работникам, уволенным по инициативе Работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 124 ТК РФ).

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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.

3.17. 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 (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.18. 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 (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 3.4 настоящего договора (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.19. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в

пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.20. 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.

3.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 календарных дней в году;

не освобождённому председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

членам профкома- 2 календарных дня;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (ст.128 ТК РФ).

3.22. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника школы в следующих случаях:

- при праздновании бракосочетания детей - 2 дня;
- для проводов детей на военную службу - 2 дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 дня.
- в связи со смертью родственника (супруга, родителей, детей) – 3 дня

3.23. 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, могут устанавливаться 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 (ст.263 ТК РФ).

3.24. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка Работника, исчисленного по правилам ст.139 ТК РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

3.25. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением места работы.

3.26. В школе рабочее время для одиноких женщин, воспитывающих детей в возрасте до восьми лет, может быть сокращено на 1 час по соглашению сторон.

3.27. Профком работников школы обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков школы;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились, что:

4.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников школы, в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Заработная плата каждого Работника школы, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, стажа работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы каждые полмесяца - 05 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы переводится на лицевые счета Работников, открытые в кредитном учреждении.

4.4.2. Обеспечивать правильное начисление заработной платы Работникам школы и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника.

4.4.3. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим Работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности

кадрами, других конкретных условий.

4.4.4. Устанавливать учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях.

4.4.5. Регулярно, за день до направления Работника школы в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством РФ. Выплату командировочных расходов производить путем перевода денежных средств на лицевые счета Работников, открытые в кредитном учреждении.

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

4.4.7. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению Работника переносится до получения отпускных.

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

4.4.9. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.4.10. Извещать работников школы о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

4.4.11. Работникам с вредными условиями труда связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека, вредных химических, биохимических факторов производить доплату по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ).

4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе Работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе директора школы, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения 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);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 или 3 лет, или после окончания этого отпуска.

4.6. Изменение размера оплаты труда производится в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников школы.

4.7. Установление компенсационных и стимулирующих выплат производится по распоряжению директора школы в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников школы.

4.8. Заработная плата, не полученная в связи со смертью Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.9. Оплата труда сторожа производится на основании утвержденного графика работы. Ночное время оплачивается в повышенном размере (надбавка 20% за каждый час работы в ночное время от часовой тарифной ставки). Ночное время считается с 22 ч. вечера до 6 ч. утра.

4.10. Профком имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в школе.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Меры социальной поддержки по оплате за жилое помещение с отоплением и освещением педагогическим работникам и специалистам образовательных учреждений, финансируемых из областного бюджета, работающим в сельской местности, предоставляются в соответствии с нормативными правовым актом Российской Федерации и Ульяновской области.

5.2. Руководитель осуществляет представление работников Школы к государственным наградам с учетом мнения ПК.

5.3. Нуждающимся работникам, может быть выделена материальная помощь, согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников школы (с профессиональным праздником; к юбилейным датам (начиная с 55 лет и каждые следующие 5 лет); с выходом на пенсию; тяжёлым, продолжительным и дорогостоящим лечением; при вступлении в брак; при рождении (усыновлении) ребёнка; в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников.

5.4. Педагогическим работникам - молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Ульяновской области от 02.05.2012 № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области».

5.5. Бюджетные и внебюджетные средства по смете расходов могут направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи Работникам школы улучшение условий труда, организацию отдыха Работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1 Выделять средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий для сотрудников школы и их детей.

5.6.2 Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением.

5.6.3 Оказывать материальную помощь Работникам школы из внебюджетных средств и средств профсоюзной организации в следующих случаях:

- семьям умерших Работников в качестве возмещения затрат, связанных с

ритуальными услугами

- в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) Работника;
- в связи с тяжелым материальным положением (болезнь, несчастный случай)

материальная помощь оказывается из средств профсоюзной организации.

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

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

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

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

5.7. Профком школы обязуется:

- осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право Работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Проводить в школе СОУТ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроках, установленных с учетом мнения профкома Работников, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома Работников и комиссии по охране труда.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний Работников по охране труда раз в три года.

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

6.1.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими

средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (в соответствии с п.6.1.6.) за счет Работодателя.

6.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками школы 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).

6.1.9. Производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам школы, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.1.10. Обеспечивать выполнение всех работ по подготовке здания школы к началу каждого учебного года

6.1.11. Соблюдать в зимний период тепловой режим в учебных помещениях школы не ниже 18°C.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. 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.

6.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома Работников.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Осуществлять совместно с профкомом Работников (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей при наличии фонда оплаты труда.

6.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и 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. В случае, если Работник оплатил периодический медицинский осмотр самостоятельно, Работодатель возмещает

понесенные им расходы на основании заявления и представленных соответствующих документов на лицевой счет Работника, открытый в кредитных учреждениях.

6.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и их детей.

6.1.20. Один раз в год информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Профком работников школы обязуется:

6.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников школы.

6.4.2. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома Работников школы имеют право беспрепятственно проверять в школе соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель и трудовой коллектив школы признают Профком Работников школы единственным представителем Работников, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с Работодателем и подписывать коллективный договор.

7.3. Работодатель признает, что Профком Работников школы является

полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст.29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять профкому школы помещения как для работы самого выборного органа (кабинет) так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять профкому сотрудников школы в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; осуществлять их техническое обслуживание, обеспечить унифицированными программными продуктами; содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;
- не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;
- освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома сотрудников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

- предоставлять профкому нормативные акты школы, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания. Включать в перечень обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям.

- включать представителя профкома Работников школы в состав Педагогического совета с правом решающего голоса.

7.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

7.7. Представители профкома при необходимости участвуют в заседаниях проводимых Директором и Педагогическим советом, в совещаниях, проводимых администрацией для решения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников школы.

7.8. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) первичной профсоюзной организации, структурных подразделений школы, освобожденных от основной работы, а также с руководителем профкома Работников и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

8.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год и отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

8.2. Разъяснять условия Договора Работникам школы. Информировать Работников о ходе выполнения Договора. Для подведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании Работников не реже одного раза в год.

8.3. Распространить текст настоящего Договора в печатном и электронном вариантах по всем структурным подразделениям школы.

8.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Договора.

8.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

8.6. Заключившие Договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств,

предусмотренных Договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

8.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет Работодателя.

8.8. Профком работников школы имеет право потребовать от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.9. Настоящий Договор составлен и подписан в двух экземплярах, прошитых и пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.