

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 5» ГОРОДА СМОЛЕНСКА
(МБОУ «СШ № 5»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 5» города Смоленска
(МБОУ «СШ № 5»)

От работодателя:

Директор МБОУ «СШ № 5»



Т.А. Оловянникова

От работников:

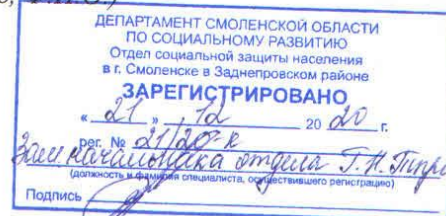
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СШ № 5»

С.В. Ларюцкая

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименования органа)

Регистрационный № ___ от « ___ » 20 ___ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками МБОУ «СШ № 5» (далее Школа) в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Школы, направлен на выполнение требований законодательства о труде и требований, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон «Об образовании в Смоленской области»;
- Региональное отраслевое соглашение между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Школе.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, представленный в лице директора МБОУ «СШ № 5» Тамары Александровны Оловянниковой;
- работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ «СШ № 5», в лице председателя первичной профсоюзной организации Светланы Валерьевны Ларюцкой.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.6. Взаимодействие директора Школы с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома: консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получения информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре; обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии

Устава Школы; участие в разработке и принятии Коллективного договора и др.

1.7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права с целью защиты интересов работников:

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- График отпусков.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Должностные инструкции по охране труда.
- Положение об экономии фонда оплаты труда по МБОУ «СШ № 5».
- Положение об оплате труда.
- Положение о выплатах стимулирующего характера учителям и педагогическим работникам.
- Соглашение по охране труда.
- Коллективного договора.
- Других, предусмотренных частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.9. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые **не могут ухудшать** положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые

изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников Школы.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.16. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается сроком на 3 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим ТК РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.3. Трудовой договор с работниками Школы заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в статье 59 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При приеме на работу работник предоставляет работодателю трудовую книжку, оформленную в установленном порядке (при поступлении на работу впервые - справку о последнем занятии, выданную по месту жительства, а увольняемые из рядов Вооружённых Сил РФ - военный билет), общегражданский паспорт, справки о прохождении обязательных медицинских осмотров (медицинскую книжку), справку из УМВД РФ о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования и другие предусмотренные ст.65 ТК РФ.

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

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов Школы.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, доплаты и надбавки и др.

2.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. При заключении трудовых договоров с учителями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями:

2.9.1. Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2.9.2. Дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

2.9.3. Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес

органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы по согласованию с профкомом.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

На педагогического работника с его согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

2.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся; изменения количества часов по учебному плану; проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности).

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

2.14. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Школы, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе и относящимися к трудовой функции работника.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3. Стороны договорились:

3.1. Уведомлять выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения не менее чем за 3 месяца.

3.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Школы (п.1 статьи 81 ТК РФ) и сокращение численности штата (п.2 статьи 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (статья 82 ТК РФ).

3.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

3.6. Стороны договорились, что:

3.6.1. Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также в следующей последовательности:

- работники с более высоким уровнем квалификации и профессионализма: имеющие ученую степень, более высокую квалификационную категорию, полученную в ходе аттестации, прошедшие курсы повышения квалификации в течение последних трех лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной Школе;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- члены профсоюза;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее 3 лет;
- участники боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторы Чернобыльской аварии;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- лица, не имеющие пенсии по возрасту;
- лица, не имеющие дисциплинарных взысканий.
- лица, выполняющие в Школе наряду с работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, в том числе общественную.

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

3.6.3. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу лиц, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

3.6.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Школы либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от 3 до 6 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

3.6.5. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (статья 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, статьи 77 ТК РФ);
- не избрание на должность (п. 3, статьи 83 ТК РФ).

3.6.6. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

3.6.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать 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).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Школы.

4.1.2. Работодатель обязуется:

- предусмотреть необходимые средства для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации педагогических работников Школы не реже чем 1 раз в три года;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего

обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы, по направлению Школы или органов управления образования, а также в других случаях);
- если работник получает второе образование по собственной инициативе, предоставлять отпуск без содержания на период сессии.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ), для остальных работников – 40 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

5.3. Режим рабочего времени педагогических работников складывается из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. В Школе учебная нагрузка на новый учебный год, расписание учебных занятий, распределение рабочего времени на части при

наличии производственной необходимости, устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.5. Директор Школы должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность помимо основной работы (директору Школы, его заместителям и др.), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, что учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.7. 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.

5.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Школы, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов-комплектов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.9. При установлении учителям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.10. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.8. настоящего раздела. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

5.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на

очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.13. При составлении расписания уроков по возможности учитывается рациональное использование рабочего времени учителя. При наличии перерывов в два и более академических часа подряд в день, учителям предусматривается компенсация свободным временем (1 день за полугодие, 2 дня за учебный год) в каникулярный период. Директор Школы контролирует составление графика работы педагогических работников (расписания учебных занятий) заместителями, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях.

5.14. Расписание учебных занятий, разделение рабочего времени на части, при наличии производственной необходимости, производится с учетом письменного мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.15. Педагогическим работникам по возможности предоставляется один день свободный от нормируемой части рабочего времени в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 21 часа в неделю.

При нагрузке менее 16 часов в неделю расписание составляется по возможности таким образом, чтобы у учителя было не менее 4 уроков в день.

5.16. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Школы (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией.

5.17. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели (месяца).

Во время каждой каникул для повышения профессионального уровня учителя устанавливается 1 методический день (суббота).

5.18. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.19. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по Школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника. Время дежурства считается рабочим и обязательным для нахождения на определённых местах дежурства.

В случаях внештатных, чрезвычайных ситуаций (пандемия, аварии и т.д.) администрация вправе по необходимости и по согласованию с работником, привлекать его к дежурству не более чем за 45 минут до начала рабочего времени с последующей компенсацией этого рабочего времени в каникулярное время.

Работодатель в праве по согласованию с профкомом предоставить педагогическим работникам за эффективное дежурство по Школе в течение учебной четверти 1 день с сохранением заработной платы в каникулярное время.

Дежурство классного руководителя по Школе со своим классом предусматривает использование для этого методического дня учителя.

5.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.21. 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 18 лет);
- для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.22. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.23. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работника в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.24. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску.

5.25. Суммарный учет рабочего времени (*для сторожей*) производить за учетный период – квартал, полугодие, не более чем за год.

5.26. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
 - при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
 - при выполнении работником государственных обязанностей;
- и других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

5.27. При предоставлении ежегодного отпуска всем работникам Школы за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в

рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц - 15 и более дней, округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающих 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, в исключительных случаях (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.28. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

5.29. Работодатель обязуется:

5.29.1. Работникам, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем, а именно (заместителю директора по АХЧ, водителю, секретарю, секретарю-машинистке, лаборанту и другим работникам), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 6 календарных дней.

5.29.2. Предоставлять при наличии собственных средств, средств учредителя дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- вступление работника (детей работника) в брак – 3 (2) дня;
- при рождении ребенка в семье (отцу) – 2 дня;
- проводы сына, мужа в армию – 3 дня;
- смерть близких родственников (дети, муж, жена, родители) – 3 дня, в том числе сроки исполнения традиционных ритуалов (9 дней, 40 дней) – 1 день;
- на похороны родственников (братья, сестры, родители мужа жены, бабушки, дедушки) – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день.

5.29.3. Предоставлять при наличии собственных средств, средств учредителя дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярный период:

- за длительный непрерывный стаж работы в Школе:
 - свыше 10 лет – 1 день,
 - свыше 20 лет – 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- участникам боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторам Чернобыльской аварии – 2 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;

- работающим инвалидам – 2 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- членам профкома - 1 день;

5.29.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить директора Школы о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности Школы;

- в период с 01 июня по 31 августа директор Школы не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае, если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на образовательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов директор обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Школы переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.30. Перенесение полученных дополнительных дней отдыха на срок более 3-х календарных лет не допускается.

5.31. Все работники Школы имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ (с учетом режима работы Школы).

5.32. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие 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 перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.33. 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 14 календарных дней (с учетом режима работы Школы).

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.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с Федеральным и областным законодательством.

6.2. Заработная плата работников 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.

6.3. Размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Школой в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляются в форме Положения об оплате труда.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 26 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

6.5. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования, со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки;
- при окончании действия квалификационной категории.

6.7. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в повышенном размере – 4% по сравнению с окладами (ставками) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда устанавливать соответствующим работникам Школы гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, сокращенное рабочее время), установленные по результатам специальной оценки условий труда. В случае, если специальной оценки условий труда не проводилось, то указанные гарантии работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по ранее действовавшим условиям.

6.8. Оплату замещения уроков производить не ниже, чем по тарификации, независимо от срока замещения.

6.9. Производить тарификацию педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение больных детей на дому на учебный год (с 01 сентября текущего года по 31 мая следующего года, за исключением учащихся 9, 11 классов – по 25 июня следующего года).

6.10. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемые в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

6.11. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

6.12. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, внеурочная работа по физическому воспитанию) кроме случаев их личного согласия. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельностью до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

6.14. При возложении на учителей Школы, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых данная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Школу, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в тарификацию учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного процесса. Оплата производится по тарификации до конца учебного года (31 августа).

6.15. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда.

6.16. Компетенцию Школы по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно «Положению о выплатах стимулирующего характера учителям и педагогическим работникам».

6.17. Школа вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с «Положением об экономии фонда оплаты труда по МБОУ «СШ № 5».

6. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Школы, реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных статьей 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

7.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в Школу в случае появления вакантных рабочих мест.

7.4. Критерием массового высвобождения работников в Школе является увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией Школы, а также сокращением численности или штата, директор своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата.

7.5. Производить стимулирующие выплаты работникам в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «СШ № 5».

7.6. Молодым специалистам в течение первых пяти лет выплачивается денежная компенсация, установленная Положением об оплате труда Школы.

7.7. При проведении аттестации педагогических работников:

- продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном, сроком до одного года, отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией Школы;
- учитывать квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях учитывать квалификационную категорию в случае совпадения профиля работы (должности);
- учитывать квалификационную категорию работника, переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

7.8. Работодатель осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии дополнительные меры по социальной защите работников:

- оказание материальной помощи работникам Школы;
- премирование за высокие показатели в работе;
- доплаты за работу, не входящую в круг функциональных обязанностей;
- поощрение работников к юбилейным датам и календарным праздникам;
- поощрение при увольнении в связи с выходом на пенсию.

7.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Школе (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 1 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (статья 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование Школьной аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Школы, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.10. Производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Школы (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);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Школы, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 статьи 336 ТК РФ).

7.11. Производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 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);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение выплат, доплат и надбавок и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.12. Производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72² ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.13. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников. Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации производить ежемесячно, согласно статье 337 ТК РФ доплату не менее 30% от базового оклада из средств работодателя.

Работа членов профкома первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.14. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

7.15. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в Школе совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором.

7.16. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

7. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Директор Школы:

8.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в Школе, создает и укрепляет службу охраны труда. Оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

8.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств Школы.

8.1.4. Обеспечивает проведение в Школе специальной оценки условий труда с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

8.1.5. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

8.1.6. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

8.1.7. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.8. Обучает персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

8.1.9. Обучает педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

8.1.10. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.11. Обеспечивает работников за счет средств Школы спецодеждой, спец. Обувью, смывающими и обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

8.1.12. Обеспечивает за счет средств Школы прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров(обследований) работников и других видов осмотров, предусмотренных законодательством, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

8.1.13. Для соблюдения требований охраны труда предоставляет органам общественного профсоюзного контроля информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

8.1.14. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2. Профсоюзный комитет Школы:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в Школе.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.5. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.6. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.2.7. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.8. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.9. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление директору школы, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

9.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,
- утвердить Положение о наставничестве.

9.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией Школы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- выплачивать первые 3 года поощрительную надбавку выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией Школы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу не устанавливать по возможности более двух параллелей в день и перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преемственность классов при распределении учебной нагрузки;
- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, определенном Положением об оказании материальной помощи;
- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,
- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в Школе.

10.2.2. Предоставлять профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

10.2.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет Заднепровского райкома профсоюзов средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в Школе, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома Школы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Школе совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных

обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

10.4. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.5. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников.

Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации производить ежемесячно, согласно статье 377 ТК РФ доплату до 25 % от базового оклада за участие в комиссиях (по распределению стимулирующего фонда, аттестационной комиссии, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по охране труда, разработке локальных нормативных актов и др.) из средств фонда оплаты труда организации.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Школы или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

11. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

11.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социально-экономических прав, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

11.2. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

11.3. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

11.4. Оказывает материальную помощь семьям работников Школы.

11.5. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

11.6. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

11.7. Способствует развитию творчества и инициативы работников Школы.

11.8. Содействует реализации настоящего Коллективного договора, уменьшению социальной напряженности в трудовом коллективе.

11.9. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и

компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным Договором.

11.10. В поддержку своих требований при ведении переговоров по разработке, заключению или изменении Коллективного договора, имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности Школы.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и социальной защите Администрации г. Смоленска.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива ежегодно.

12.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного трудового договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны начинаться за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

От работников:

Директор МБОУ «СШ № 5»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СШ № 5»

_____ Т.А. Оловянникова

_____ С.В. Ларюцкая