

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Сылвенская средняя школа имени поэта Василия Каменского»
(МАОУ «Сылвенская средняя школа имени В. Каменского»)

614503, Россия, Пермский край, Пермский район, пос. Сылва, ул. Молодежная, д.7

ОГРН 1115948000123

КПП 594801001

ИНН 5948039745

телефон +7 (342) 258-44-02

факс +7 (342) 258-44-02

электронная почта silvenskaya.sch@ruopr.ru

количество работников 133

количество членов Профсоюза 35

охват профсоюзным членством 26%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 годы

От работников:

Председатель ППО
О.Н. Лядова



«01» сентября 2020 г.

От работодателя:

Директор
В.С. Дудорова



«01» декабря 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № от « »

Руководитель органа по труду

Министерство промышленности и торговли Пермского края
20
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 14 «18» 01 2021 г.
(должность, Ф.И.О.)
Подпись _____

М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1.	Общие положения	3
2.	Обязательства сторон	4
3.	Обязательства в области экономики	4
4.	Оплата труда	5
5.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	9
6.	Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников	10
7.	Рабочее время и время отдыха	12
8.	Улучшение условий и охрана труда	15
9.	Трудовые отношения	15
10.	Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза	17
11.	Контроль за выполнением договора	21
12.	Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации	22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Сылвенская средняя школа имени В. Каменского» (далее – «Учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

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» (далее – закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон о соц.партнерстве в ПК);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом).

1.3. Сторонами Договора являются: муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Сылвенская средняя школа имени поэта Василия Каменского», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Дудоровой Веры Семёновны, действующего на основании Устава, и все сотрудники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице своего представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (профкома ППО, выборного представительного органа работников) учреждения и его председателя Лядовой Ольги Николаевны, действующего на основании протокола собрания работников № 3 от 19.11.2020 года.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Обязательства Работодателя:

2.1.1. Представлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации или ликвидации образовательного учреждения и другую необходимую информацию.

2.2. Обязательства Профсоюза:

2.2.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников бесплатно,

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ

3.1. Стороны осуществляют согласованную политику по реализации краевых законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования и обучающихся образовательного учреждения.

3.2. Стороны обеспечивают контроль целевого использования средств, выделяемых образовательному учреждению.

3.3. Стороны проводят совместные встречи, обучающие семинары по всем направлениям развития образования.

3.4. В установленном порядке, в пределах компетенции, стороны могут обращаться в органы государственной власти различных уровней (районные, краевые) края для решения следующих вопросов:

- доведения размеров средней заработной платы работников образования до обозначенных Указами Президента РФ параметров;
- доведения размера минимального должностного оклада (ставки) в отрасли до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края;
- включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании краевого и консолидированного бюджетов края;
- увеличения нормативов на функционирование системы образования;
- ежегодной индексации расходов на выполнение Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;
- обеспечения полного и своевременного финансирования образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными краевым законом о бюджете края на очередной год.
- принятия мер по оказанию финансовой помощи учреждению образования в погашении образовавшейся задолженности по компенсациям и льготам работникам.

3.5. Предусматривать в бюджете учреждения расходы на:

- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников и руководителя учреждения образования;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.2.1. Стороны подтверждают, что:

Заработная плата работника образования зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2.2. Стороны исходят из того, что:

Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются Положениями о системе оплаты труда работников учреждений Пермского края, разработанными в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае».

Система оплаты труда и стимулирования работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральными и краевыми законами и иными нормативными актами Пермского края, Пермского муниципального района.

4.2.3. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в образовательном учреждении осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Формирование систем оплаты труда работников образовательного учреждения, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

1. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761 н «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.05.2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Постановления Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений».

4. Государственных гарантий по оплате труда.

5. Отраслевых положений о системе оплаты труда.

6. Размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Рекомендаций Российской (краевой) трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

9. Мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных учреждений.

4.2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2.5. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

4.2.6. Работодатель предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

4.2.6.1. обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4.2.6.2. недопущения работодателем какой бы то ни было дискриминации работников - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

4.2.6.3. существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.6.4. установления размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.6.5. обеспечения или учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании учреждения; типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.2.7. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.2.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (с учетом компенсационных и стимулирующих начислений), установленного в соответствии с федеральным законодательством.

4.2.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях

заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

4.2.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.2.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 26 – первая половина заработной платы за текущий месяц и 11 – вторая половина заработной платы предыдущего месяца, установленные в образовательном учреждении в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Заработную плату, работодатель обязан выплатить с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.2.12. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (если таковые имеются) учреждения, финансируемых из краевого бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативно-правовыми актами органов государственной власти Пермского края, Пермского муниципального района.

4.2.13. Образовательное учреждение обладают правом (без согласования с органом управления образования) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производится:

- распределение премиальных и стимулирующих выплат;
- распределение экономии фонда оплаты труда.

4.2.14. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

4.2.15. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего работника.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

4.2.16. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 ТК РФ.

5. Социальные гарантии, льготы, компенсации

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Осуществлять контроль за предоставлением и возмещением коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования сельской местности в соответствии с федеральным и краевым законодательством.

5.1.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов.

5.2. При формировании состава аттестационных комиссий должны учитываться права педагогических работников и мнение профсоюзной организации:

5.2.1. При проведении аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии, самостоятельно формируемой учреждением, входит представитель первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Присвоение педагогическому работнику квалификационной категории учитывается при работе в данной должности в образовательном учреждении.

В ситуациях возможного принятия решения о несоответствии руководителя образовательного учреждения (члена профсоюза) занимаемой должности на заседании аттестационной комиссии органа местного самоуправления приглашается представитель первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная педагогическому работнику, учитывается в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины):

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.3. В случае, когда образовательное учреждение временно прекращает свою деятельность в связи с капитальным ремонтом и возможность перевода работников в другие образовательные учреждения отсутствует, период отпуска без сохранения заработной платы, предоставляется по заявлению работника.

5.4. Организация Профсоюза:

5.4.1. Содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых.

5.4.2. Содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов профсоюза и членов их семей.

5.4.3. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

5.5. Стороны совместно:

5.5.1. Разрабатывают и осуществляют выполнение социальных программ, направленных на улучшение материального положения педагогических кадров, улучшения их жилищных условий, организацию отдыха и медицинского обслуживания.

5.6. Работодатель и организация Профсоюза:

- представляют работников образовательного учреждения к награждению ведомственными и государственными наградами;

- добиваются выделения субсидий и ссуд на строительство жилья для работников образовательного учреждения;

5.7. Работники образования имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно закону Пермского края, члены профсоюза - на льготное оздоровление в профсоюзных здравницах края и других регионов.

6. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

6.2. Совместно с территориальной организацией отраслевого профсоюза проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

6.3. При разработке и заключении коллективного договора усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов в образовательном учреждении, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организаций досуга и отдыха.

6.4. Стороны согласились, что в период действия коллективного договора будут действовать следующие положения:

6.4.1. При сокращении численности или штата работников-членов Профсоюза, в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

6.4.2. При сокращении численности или штата работников учреждения, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

Помимо производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание:

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- не освобожденному председателю первичной организации Профсоюза.

6.4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1. Выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2. Сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия.

3. Сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.4.4. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников или несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно

перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения. При этом работодатель обязан предложить работнику должность (работу) в том же учреждении, соответствующую его квалификации, как при ее наличии, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При необходимости сокращения ставок определенной категории (профессии) работников производится сокращение вакантных ставок этих должностей.

6.4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2,3.5 статьи 81 части 1 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома образовательного учреждения. Работодатель в письменной форме уведомляет работника (члена профсоюза) о дне заседания профкома с указанием даты, места и времени.

6.4.6. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименований должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой коллективным договором.

7.1.2. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), должностной инструкцией.

7.1.3. Режим рабочего времени работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, уставом

образовательного учреждения, а для работников, режим рабочего времени, которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

7.1.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала каникул.

7.1.5. Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.1.6. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации.

7.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.1.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

7.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков.

7.1.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

7.1.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий

день, предусмотренного ст. 117 ТК РФ на основании специальной оценки условий труда.

7.1.12. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время:

- при работе без листов нетрудоспособности в течение года – 4 календарных дня в год;
- председателю профсоюзной организации – 4 календарных дня в год, членам профкома – 3 календарных дня в год.

Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребенка (отцу) – 2 календарных дня;
- при регистрации брака (самого работника) – 2 календарных дня;
- свадьба детей – 2 календарных дня;
- смерти близких лиц, родственников (супруга (и), родителей и детей) – 2 календарных дня;
- работникам, с ненормированным рабочим днем – водителям – 6 календарных дней.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей, в том числе опекаемых, на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого лица, родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 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. (ст.128 ТК)

7.1.13. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия

предоставления которого определяются с учетом действующего законодательства учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

7.1.14. Для реализации работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ГРУДА

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает планирование средств на охрану труда и обеспечение основ безопасности жизнедеятельности.

8.1.2. Содействует внедрению системы управления охраной труда (СУОТ) в образовательном учреждении.

8.1.3. Содействует в проведении краевых конкурсов по охране труда, обеспечению учреждения образования нормативно-правовой и методической документации по вопросам охраны труда.

8.1.4. В конце года представляет в Профсоюз отчеты по форме 1-Т (условия труда) и 7-Т (травматизм).

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета учреждения.

8.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем требований Законодательства об охране труда.

8.2.3. Оказывает методическую и практическую помощь уполномоченному лицу по охране труда профсоюзного комитета учреждения по защите прав работников на безопасные условия труда.

8.2.4. Принимает участие в краевом конкурсе по охране труда на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.2.5. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

8.2.6. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

8.3. Стороны договорились:

- совместно участвовать в разработке и проведению мероприятий по охране труда: семинаров, совещаний, конкурсов, выставок, Дней охраны труда;
- осуществлять совместные проверки образовательного учреждения по их комплексной безопасности.

9. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

9.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

9.1.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и территориальных соглашений, коллективного договора, Устава, локальных нормативных актов учреждения. Проекты трудовых договоров (эффективных контрактов) согласовываются с профсоюзным органом.

9.1.2. В соответствии с трудовым договором, заключаемым между работодателем и работником, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данном образовательном учреждении.

9.1.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

9.1.4. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ(ст.59).

9.1.4. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

9.1.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2. подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса

РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

9.1.7. Увольнение по инициативе работодателя председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюза допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2. В сфере трудовых отношений стороны договорились о том, что они:

9.2.1. Принимают, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в образовательном учреждении.

9.2.2. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением, Региональным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим Договором и иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

10.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собрания членов Профсоюза, безвозмездно обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, что закрепляется в коллективном договоре.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально - экономическим вопросам организации питания в учреждении.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательного учреждения.

10.3. Стороны договорились о том, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав и гарантий работников подлежат рассмотрению работодателем в недельный срок.

10.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.4.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, за нарушение трудовой дисциплины, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4.2. Члены выборного профсоюзного органа, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации коллективным договором.

10.5. Предусмотреть в коллективном договоре дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;
- освободить от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, признавать социально значимой для образовательного учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

10.6. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст. 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);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 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 (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы нормирования труда в 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 премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № ___ к настоящему коллективному договору.

10.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- 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 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

11.1. Стороны доводят текст Договора до сведения работников образовательного учреждения в течение одного месяца со дня его подписания сторонами.

11.2. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается ежегодно на собрании трудового коллектива, совместном совещании председателя первичной профсоюзной организации и работодателем и доводится до сведения работников школы.

11.3. Представители сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

11.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для введения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной письменной договоренности сторон.

12.1. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

12.3. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.4. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

12.5. Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором при приеме на работу, при внесении изменений, дополнений в него, и в дальнейшем при заключении нового КД.

12.6. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Прочумеровано, прошито и закреплено печатью
на 22 (двадцати двух) листа

Директор школы _____ В.Ф. Дудорова

« 01 » августа 2014 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 259083907921181952501347624724699269454793049237

Владелец Дудорова Вера Семёновна

Действителен с 21.09.2023 по 20.09.2024