

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ с углублённым
изучением отдельных предметов № 122
Л.В. Коваленко
2019 г.

От работодателя:

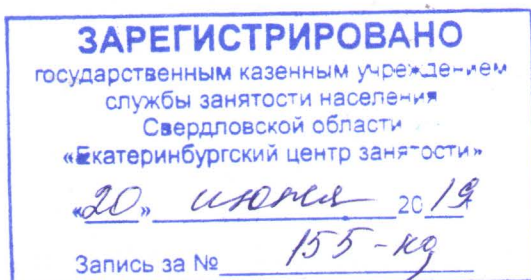
Директор МАОУ СОШ с углублённым
изучением отдельных предметов № 122
Н.В. Локшина
« 17 » 2019 г.

МАОУ СОШ С
УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ
ПРЕДМЕТОВ № 122

Подписано цифровой подписью:
МАОУ СОШ С УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ
ПРЕДМЕТОВ № 122
Дата: 2021.02.09 15:03:14 +05'00'

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019-2022 г.г.
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
С УГЛУБЛЁННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ № 122
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО РАЙОНА
г. ЕКАТЕРИНБУРГА**

Принят на общем собрании трудового коллектива
(Протокол № 2 от 17.05.2019 г.)



СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
10. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с углублённым изучением отдельных предметов № 122 (далее по тексту – ОО № 122), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ОО № 122.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: **Работодатель** в лице директора Локшиной Надежды Вениаминовны; **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Коваленко Ларисы Викторовны.

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан на основе:
- Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации и Свердловской области.

1.4. Предметом Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников ОО № 122 по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на ОО № 122.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ОО № 122.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более 3-х лет.

Стороны имеют право продлить действие данного Коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при условии систематичности контроля за его исполнением.

1.9. Коллективный договор состоит из основного текста и 10 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования и типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации и в других случаях, установленных законодательством (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.15. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.16. Стороны Коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.17. В течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.18. Довести текст Коллективного договора до всех работников ОО № 122, обсудить и принять на общем собрании трудового коллектива.

1.19. Знакомить с Коллективным договором всех вновь принимаемых работников.

1.20. Способствовать развитию организации, улучшению её финансового положения.

1.21. Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.22. Содействовать деятельности профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению их прав.

1.23. Обеспечивать всемерное содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей школы, других должностных лиц.

1.24. В недельный срок рассматривать представления профкома об имеющихся недостатках в выполнении договора и давать мотивированный отчет в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств положений Коллективного договора.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.25. Содействовать эффективной работе ОО № 122.

1.26. Разъяснять работникам ОО № 122 положения Коллективного договора, направлять работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

1.27. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством об образовательном учреждении.

1.28. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

1.29. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору.

1.30. Беречь имущество ОО № 122.

1.31. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда.

1.32. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.33. Не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об учреждении и/или его сотрудниках.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работодатель оформляет трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67, 68 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

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

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

Изменение условий трудового договора оформляется путём заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОО № 122.

Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее, чем на ставку заработной платы. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых ОО № 122 является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями только в том случае, если учителя ОО № 122 обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Работа по определению классов и учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск в письменном виде.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам с их письменного согласия. При выходе из отпуска по уходу за ребенком работнику устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в ОО № 122.

2.11. Работодатель обязан предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 - 84 ТК РФ).

2.13. В случае прекращения Трудового договора вследствие нарушения правил его заключения (пункт 11, ст. 77 ТК РФ) администрация выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается (ст. 84 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО № 122 (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников ОО № 122 не реже, чем 1 раз в три года.

3.4.2. 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, оплачивать ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. Содействовать работнику (устанавливать сокращённый рабочий день, предоставлять отпуск в счёт очередного или отпуск без сохранения заработной платы), желающему повысить квалификацию исходя из потребностей личностного роста, если это не наносит ущерба образовательному процессу.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращенных должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата (численности) работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов/детей с ОВЗ до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата (численности) работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобождаемых работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны Коллективного договора пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ОО № 122 определяется законодательством РФ (ст. 333 ТК РФ), п.п. 6, 7 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учётом текущих изменений и дополнений к нему.

Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ.

5.4. Расписание уроков составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. Еженедельные выходные дни предоставляются согласно ст.111 ТК РФ, дополнительные выходные дни – в случаях, оговоренных ст. 262 ТК РФ.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.6. В течение рабочего дня работникам ОО № 122 предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), но не более 2-х часов и не менее 30 минут, согласно «Особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается: возможность приёма пищи обеспечивается в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией.

Привлечение работников ОО № 122 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.9. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ЕГЭ, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических работников рабочим временем. В указанные периоды учителя осуществляют педагогическую (в т.ч. методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ). Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель предоставляет отпуск работникам ОО № 122 без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128, 263 ТК РФ.

5.14. Помимо случаев, оговоренных действующим законодательством, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1-2 дня;
- для сопровождения ребёнка-первоклассника в школу – 1 день;
- в день последнего звонка ребёнка работника – 1 день;
- в случае свадьбы детей работника – до 3-х дней;
- на юбилейные даты (50, 55, 60, 65 и т.д., серебряная и золотая свадьбы) – 1 день;
- для проводов сына в армию – 1 день.

Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены и по другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Педагогическим работникам ОО № 122 за работу в течение учебного года без больничного листа предоставляется 2 оплачиваемых дня к очередному отпуску. Дополнительные отпускные дни предоставляются на основании заявления работника по предварительному согласованию с руководителем во избежание нарушения режима работы ОО № 122.

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

При составлении графика дежурств учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.17. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность уроков суммировано сокращается не менее, чем на 30 минут, остальная нагрузка обрабатывается полностью.

5.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части согласно ст. 125 ТК РФ. При этом разделённые части отпуска должны приходиться на каникулярное время.

Помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право делить отпуск и приурочивать его к каникулам имеют женщины с детьми школьного возраста.

5.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.20. Осуществлять контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников ОО № 122.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата работникам ОО № 122 устанавливается на основании действующего законодательства и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера (компенсационные выплаты), выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ОО № 122 (Приложение № 3).

6.2. Заработная плата работников ОО № 122 (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Штатное расписание утверждается ежегодно в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

6.4. Средняя месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133, 133¹ ТК РФ) официально установленного в законодательном порядке правительством РФ.

При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

6.5. Конкретные условия оплаты труда работника (в т. ч. размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) должны быть указаны в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору работника согласно ст. 57 ТК РФ.

6.6. Изменение условий оплаты труда работника, предусмотренных трудовым договором, производится в течение учебного года при наличии следующих оснований:

- при присвоении работнику квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- при окончании срока действия квалификационной категории.

6.7. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

6.9. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев осуществляется почасовая оплата труда.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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 внесения изменений в тарификацию.

6.10. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда.

6.11. Педагогические работники, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

6.12. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
 - окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
 - в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
 - в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
 - в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.13. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Перечню должностей Приложения № 5 к Соглашению между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 г.г.

6.14. Руководитель ОО № 122 несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.15. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

6.16. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.17. Компенсационные выплаты постоянного характера устанавливать на весь учебный год и тарифицировать.

6.16. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: 11 и 26 числа текущего месяца при своевременном финансировании.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём оплату производить накануне этого дня (ст. 36 ТК РФ).

6.19. Извещать каждого работника через расчетные листы о составных частях заработной платы, размерах, основаниях, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.20. Возместить работнику, приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ), не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период простоя.

6.21. Информировать работников ОО № 122 о действующем законодательстве в области начисления заработной платы, о размерах финансовых поступлений и их распределении.

6.22. Разрабатывать и принимать нормативные акты, регулирующие оплату труда, по согласованию с профкомом.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Гарантии и компенсации (гл. 23 ТК РФ) работникам СОШ № 122 предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13, 27 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.2. Своевременно и полностью перечислять за работников ОО № 122 страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.3. Контролировать оплату больничных листов из Фонда социального страхования в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Обеспечивать правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременность внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, о поощрениях.

7.5. Знакомить владельцев трудовых книжек с каждой записью, вносимой в трудовую книжку (вкладыш), о назначениях, перемещениях, присвоении квалификационной категории по результатам аттестации и увольнении.

Каждый работник имеет право ознакомиться с записями в своей трудовой книжке, убедиться в правильности ее заполнения.

7.6. Ходатайствовать перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.7. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профкомом.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса в ОО № 122 (ст. 212 ТК РФ).

8.2. Проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц указывать в Соглашении по охране труда.

8.3. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах.

Работу по охране и безопасности труда организовать исходя из результатов СОУТ.

8.4. Проводить под роспись инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по причине нарушения нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-231 ТК РФ).

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время установления такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Своевременно и в полном объеме выплачивать компенсационные выплаты

8.13. Обеспечить инструкциями по охране труда, разработанными и утвержденными по согласованию с профкомом, каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечить в ОО № 122 работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.18. Обеспечить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на

один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, обеспечить освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации по предварительному согласованию на основании его письменного заявления (ст. 185.1 ТК РФ).

8.19. Предусматривать при составлении сметы расходов ООО № 122 (плана ФХД) средства на выполнение мероприятий по охране труда. Конкретный размер средств на указанные цели на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по ОТ (Приложение № 2).

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

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

8.21. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя.

8.23. Немедленно извещать администрацию ООО № 122 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.24. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

8.25. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

8.26. Предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников ООО № 122.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ООО № 122.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминации в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.5. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.7. Работодатель в соответствии с Положением об оплате труда работников ОО № 122 производит ежемесячные выплаты председателю профкома (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, премированию, СОУТ, охране труда и др.

9.11. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- письменного согласования;

- учёта мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- условия оплаты труда (ст. 135, 144 ТК РФ);

- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам, утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- другие вопросы.

9.13. Через средства информации, имеющиеся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

9.14. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома.

9.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профкома, допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.16. Профком обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения настоящего Коллективного договора, добиваться неуклонного их выполнения.

9.17. Профком проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут производиться только в рабочее время:

- переговоры с администрацией по коллективному договору;
- заседания профкома;
- заседания комиссий профкома;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

9.18. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации ОО № 122 по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.19. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ОО № 122 в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья и пр.

9.20. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантий работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

9.21. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОО № 122, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.22. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.23. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора.

9.24. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.25. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ОО № 122, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.26. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

9.27. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.28. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

10.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

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