

Коллективный договор

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №36» города Улан-Удэ

на 2020-2023 годы

От работодателя:



Директор МАОУ СОШ №36

/Е.С. Анисимова/

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ОУ

/Сафонова О.В./



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2020 г.

Руководитель органа по труду _____



Администрация г.Улан-Удэ

Комитет экономического развития и туризма

РЕГИСТРИРОВАН

20 20г.

Регистрационный № 104

М. Сафонова О.В.

должность и ФИО специалиста,

осуществляющего регистрацию)

Подпись _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении – «Средней общеобразовательной школе № 36 города Улан - Удэ
(наименование организации)

и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники организации в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Сафоновой О.В.

Работодатель организации в лице руководителя Анисимовой Е.С.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 2020 – 2023 гг., вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.6. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст.67,68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.2 ст.58 и ст.59 ТК РФ.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ)

2.4. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ)

2.5. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ. Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст.81 ТК РФ и п.13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учётом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии; в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учётом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп, или количества учащихся (воспитанников в группах), изменение количества часов работы 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. 73 ТК РФ).

2.7. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

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

2.9. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери и отцы при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается. (ст.261 ТК РФ)

2.10. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 5 лет и ранее поступивших на работу.

2.10.1. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст.81 ТК РФ), совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;

2.10.2 Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместное с работодателем содействие им в поиске работы.

2.11. Трудовой договор работника с работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается, для:

- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.
- в соответствии с п. 4.13 Отраслевого соглашения при приёме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.12. С руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается на неопределенный срок. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации, являющимся членом профсоюза не менее 1 года, принимается с учетом мнения ГК профсоюзов.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников, Уставом образовательной организации, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.2. Учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601. Нормы часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям, педагогам дополнительного образования. (ст.33 ТК РФ).

3.4. Объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным органом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.5. Объём учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов по учебным программам, сокращения количества классов. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст.99 ТК РФ).

3.10. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или неработающий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха.

3.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день предоставляется в сроки, определенные Правилами внутреннего

трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.13. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

3.14. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст.319 ТК РФ).

3.15. Работникам, не пропустившим по болезни ни одного рабочего дня - 3 дня к отпуску /оплачиваемых/.

3.16. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

3.17. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывается сменность работы, режим рабочего времени в соответствии с расписанием. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.18. Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в классе с наполняемостью более 25 человек предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы до 2 календарных дней в каникулярное время или присоединять их к очередному отпуску.

4. ОТПУСКА.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1. Предоставить работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ.

4.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ.

4.3. В соответствии со статьей 334 ТК РФ (от 01.10.2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам») предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогам.

4.4. В соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации.

4.5. Согласно статье 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные настоящим коллективным договором.

4.6. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию (с учетом мнения) с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года согласно статье 123 ТК РФ.

4.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения. Согласно п. 5.16.2 Отраслевого соглашения работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.8. По соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком

до одного года согласно ст.335 ТК РФ; порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательного учреждения.

4.10. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (ст. 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска; предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. Согласно статье 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.12 Работники имеют право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

- | | |
|---|---------|
| - со свадьбой самого работника | –3 к.д. |
| - со свадьбой детей | –3 к.д. |
| - со смертью родителей, супруга, брата, сестры, детей | –3 к.д. |
| - с рождением ребёнка отцу | –3 к.д. |
| - с юбилеем работника | –3 к.д. |

Работники, осуществляющие замещение лиц, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время пропорционально замещенным дням.

4.13 Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст.263 ТК РФ).

4.14 Предоставлять работникам, по согласованию с работодателем, вне графика отпусков отпуск без сохранения заработной платы при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение (ст.125 ТК РФ).

4.15 Библиотекарям образовательных организаций, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в летний каникулярный период (на основании Примерного положения о библиотеке общеобразовательного учреждения).

4.16. В соответствии со ст. 101 ТК РФ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается локальным актом по образовательному учреждению (приложением к данному коллективному договору), принятым с учётом мнения представительного органа работников; Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск три дня. (ст.119 ТК РФ)

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.17. Защищать права и интересы членов профсоюза, работников, уплачивающих денежные взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

4.18. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

4.19. Своевременно, в установленный данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков.

4.20. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся рабочего времени и времени отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

5.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств государственного (муниципального) бюджета, бюджета негосударственных образовательных учреждений.

5.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя выборного профсоюзного органа.

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

5.5. Устанавливать размеры окладов работников в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда (Приложение № 2).

5.6. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.7. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем

году (квартале, месяце) финансовых средств, использовать их по решению общего собрания работающих и по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.8. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.9. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.10. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.11. Производить оплату отпусков не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.12. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.13. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха.

5.14. Оплачивать время простоя не по вине работника, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

5.15. Оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т.д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно ст. 157 ТК РФ.

5.16. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

5.17. В соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.18. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск по согласованию выборного профсоюзного органа.

5.19. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

5.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере.

5.21. Ежеквартально информировать работников на общем собрании и выборный профсоюзный орган о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств в соответствии со ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

5.22. В соответствии со ст. 236 ТК РФ установлено, что при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.23 При выходе работника на пенсию предусматривать выдачу единовременной выплаты в размере среднемесячного заработка при наличии экономии ФОТ.

В случае прекращения трудового договора, по основанию предусмотренном п. 7 ст. 77 ТК РФ, предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднемесячного заработка при наличии экономии ФОТ.

5.24 С целью закрепления молодых специалистов при устройстве на работу предусмотреть молодым специалистам следующие гарантии:

- 1) Установление единовременной стимулирующей выплаты;
- 2) отсутствие испытательного срока при приёме на работу;
- 3) Освобождение от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

5.25 Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.26. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда; оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

5.27. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников; осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда.

5.28. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

5.29. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования; труда через КТС, в судебных и иных государственных органах.

5.30. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.31. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровню впервые, в порядке и объеме, предусмотренные статьями 173-175, 177 ТК РФ.

6.4.2. Заключать дополнительные ученические договоры с работниками, совмещающими работу с обучением (ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ).

6.4.3. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации;

В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить 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).

6.4.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.4.5. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

6.5. Основанием для аттестации по особым упрощенным формам на любую квалификационную категорию являются:

- наличие почетных званий;
- наличие орденов РФ и СССР;
- наличие грамот Министерства образования и звания.

Также может быть зачтено:

- победителям и лауреатам областных, Российских конкурсов педагогической, профессиональной направленности;
- руководителям – победителям конкурса «Школа года», при условии предварительного рассмотрения материалов при главной аттестационной комиссии;
- руководящим работникам ОУ по представлению Департамента образования и науки;
- педагогическим и руководящим работникам ОУ по результатам комплексных проверок.

6.6 Стороны признают необходимым предусмотреть следующее:

- сохранять образовательными организациями уровень оплаты труда

по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории;

- в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, установление образовательной организацией условий оплаты труда по иной должности с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников ОУ на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ.

Работодатель обязуется:

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

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии, в обязательном порядке, включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда.

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

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

учреждения.

7.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 3 (ст.221 ТК РФ)

7.7. Производить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125 ФЗ.

7.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.9. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

7.10. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ).

7.11. Возмещает вред, причинённый здоровью работника при исполнении трудовых обязательств в соответствии с Гражданским кодексом, основами законодательства РФ об охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причинённого работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стороны пришли к соглашению, что:

7.12. Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст.225 ТК РФ).

7.13 Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий труда. (ст. 226 ТК РФ).

7.14 Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязан проходить предварительный или периодический медицинский осмотр.

7.15. В учреждении, 1 сентября каждого года, создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюза. На общем собрании трудового коллектива ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за

предыдущий период (ст. 218 ТК РФ).

7.16. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);

- необеспечения его средствами индивидуальной защиты.

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

7.17. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

7.18 Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28. 12. 2013 № 426-ФЗ

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

8.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры (ст.213 ТК РФ).

8.2 Предусматривает финансирование медицинских профосмотров. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и зарплату на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.3 Работники будут освобождаться от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Для прохождения диспансеризации работнику предоставляется 1 день раз в три года, а работникам предпенсионного возраста - 2 рабочих дня каждый год. (03.10.2018 N 353-ФЗ)

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ:

8.4. Организует оздоровительные мероприятия для членов профсоюза. Работающие граждане в случае болезни имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению гражданина в любое удобное для него время, без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт

заболевания.

8.5. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников школы.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

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

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

9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 ТК РФ увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

9.4. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30, 31 ТК РФ).

9.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно – массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы, задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 ТК РФ (ст. 377 ТК РФ).

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзной организации в размере 1% заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Председателю профкома предоставляется к отпуску или в каникулы - 5 дней, членам профкома - 3 дня.

9.8. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов в конференциях, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа, работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях,

проводимых профсоюзом (ст.377 ТК РФ).

9.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2 подпунктом "б" пункта 3 и п. 5 ст. 81 руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту "б" п.3, п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

9.11. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности школы.

9.12. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию.

9.13. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение (по ст.81 п.2, ст.81 подпункт "б" п.3, ст.81 п.5 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и предпраздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст.73 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ).

При предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- составление графиков в сменности (ст. 103 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст.

154 ТК РФ);

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по охране труда.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15 - дневной срок.

10.6 Для разрешения индивидуальных трудовых споров создать комиссию по трудовым спорам

10.7. 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 коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Работодатель



Подпись

Дата 17.02.2020.

Представитель работников
(председатель профсоюзной
организации)



Подпись

Дата 17.02.2020.

Пронумеровано, прошнуровано
И скреплено печатью
Директор МАОУ «СОШ № 36» _____ листов
МАОУ С.С. Анисимова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575794

Владелец Анисимова Елена Степановна

Действителен с 23.11.2021 по 23.11.2022