

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новопокровская средняя общеобразовательная школа»
Тамбовской области Мордовского района

Подписали:

Работодатель в лице директора:



Макарова А.П.

Работники в лице
председателя профкома:

Совпель Н.Ю.

Срок действия договора с 08.09.2020 года по 08.09.2023 год

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 339-20 от 02.10.2020
с замечаниями
Начальник управления

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новопокровская средняя общеобразовательная школа.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социальных-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работниками учреждения, в лице их представителя (далее – профком); работодателем в лице его представителя – директора школы. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть одобрен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем учреждения.
- 1.9. При реорганизации в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие; - в случае реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения или выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое

1. Общие положения

- 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 урегулирования.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 08.09.2020 года по 08.09.2023 года.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) соглашение по охране труда;
 - 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 5) положение о порядке и условиях применения выплат стимулирующего и компенсационного характера.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления урегулированием непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе урегулирования, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

- 2.1. 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 трудовым законодательством, а также отраслевым коллективным договором.
- 2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 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.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
- Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Допускается только в исключительных случаях, обусловленных

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных квалификацией или должностью (ст. 73 ТК РФ). трудовой функции (работы по определенной специальности, программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его сменности работы удержания, а также изменение образовательных работы по учебному плану, проведение экспериментов, изменение количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или год в связи с изменением организационных или технологических условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный

2.10. По инициативе работодателя изменение условий сокращения количества классов (групп); - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, (б) по инициативе работодателя в случаях: а) по взаимному согласию сторон;

только: трудовом договоре или приказе руководителя удержания, возможные учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, отворенной в планируется.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не учитываются.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.6. При установлении учебным, для которых данное удержание является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работник обязан в письменной форме предложить ему иную должность в учреждении работы, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора до его подписания с работником ознакомить его под росписью с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Дополнительное образование работников

3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами: (ст. 47 ТК РФ)

3.1 свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.2 свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.3 право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.4 право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.5 право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.6 право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и междисциплинарной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.7 право на бесплатное пользование библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для осуществления деятельности, необходимой или исследовательской, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- 3.8 право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 3.9 право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 3.10 право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.11 право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.12 право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.13 право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:**
- 3.1.1 Работодатель по согласованию с профкомом определяет форму профессионального обучения, и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.1.2 В случае направления работника на обучение и повышение квалификации за ним сохраняется место работы и должность, средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 3.1.3 Гарантируется компенсация работникам по совмещению работы с обучением в учреждении высшего, среднего, среднего начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.
- 3.1.4 Предусмотрено образование работников (Глава 31 ТК РФ). Для педагогических работников в соответствии со ст.49 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям, установления квалификационной категории, один раз в пять лет проводится аттестация педагогических работников. В соответствии с п.5 ст.47 указанного закона педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
работы работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных

4.5.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на
определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на

учреждения (и другие дополнительные гарантии).
медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных
пользоваться на правах работников учреждений услугами культурных,
численности или штата, гарантируется после увольнения возможность

4.5.4. Работникам, выходящим из учреждения в связи с сокращением
преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

сокращения численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также
компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

4.5.3. Выходящим работникам предоставляются гарантии и
численности или штата производятся в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

4.5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении
имеющие трудовой стаж менее одного года.

территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты,
деятельности; не освобожденные председатели первичных и

наражающие государственными наградами в связи с педагогической
16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

Школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до
лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в
квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

численности или штата при равной производительности труда и
4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении

4.5. Стороны договорились, что:
инвалидов.

ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения
4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты

предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с

ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности
4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с

заработной платы.

неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением
4.2. 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

за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем

или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в
4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности

4. Работодатель обязуется:

IV. Высвобождение работников и создание их трудоустройству

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования времени учителя, допускаемая не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителем, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, декрета, участия

медицинским заключением. осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, - по соглашению между работодателем и работником;

неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.4. Неполюное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

продолжительность рабочего времени педагогических работников

неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в

5.3. Для педагогических работников устанавливается

время - 36 часов в неделю.

работавшим в сельской местности устанавливается сокращенное рабочее время со ст. 92, 423 Трудового кодекса РФ женщинам,

время, которая не может превышать 40 часов в неделю, а в

установлении устанавливается нормальная продолжительность рабочего

5.2. Для руководителей работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Уставом учреждения.

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них

профкома, а также условиями трудового договора, должностными

утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию)

годовым календарным учебным графиком, графиком сменности,

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием,

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

V. Рабочее время и время отдыха

- во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).
- С дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.
- 5.8. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников привлекаются работодателем к педагогической работе в период каникул. В эти периоды преподавательских и других работников Школы. В эти периоды преподавательские работники привлекаются работодателем к педагогической работе в период каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работ, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплата труда работников учредения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБОУ «Новопокровская СОШ»;

VI. Оплата и нормирование труда

- 5.15. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.14. Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть отдыха и питания для других работников устанавливается число в течение перерывов между занятиями (перемеи). Время для приема пищи в рабочее время определяется с учетом обеспечения педагогическим работником возможности отдыха и Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются педагогических работников по школе, графики сменности, работы время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.12.1. Работодатель обязуется предоставлять отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.
- 5.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.
- допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
- работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не

- 6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в рублях в кассе организации или в специальном отделении в случае организации или в специальном отделении в следующие сроки: за 1 половину месяца 25 числа, за вторую половину месяца 10 числа, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке.
- 6.3. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятии штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.4. Оплата труда методических, библиотечных работников Школы производится применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.
- 6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:
- должностной оклад (ставку заработной платы), установленные в соответствии с Положением об оплате труда в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
 - обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты;
 - предусмотренные действующим законодательством;
- иные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда и иными локальными актами Школы.
- 6.6. В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки заработной платы на срок не более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан получить следующую сумму заработной платы за период приостановления работы, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей

6.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат 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 Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель школы.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
 - 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).
 - 7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке льготной оплаты квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.
 - 7.4. Обеспечивает бесплатно работников пользования библиотечными фондами и учреждением культуры в образовательных целях.
 - 7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).
 - 7.6. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, учащимся на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам школы с учетом мнения профкома;
 - 7.7. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования и высшему образованию по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации при условии успешного освоения ими указанных образовательных программ, имеющих государственную аккредитацию в порядке, предусмотренном статьями 173 - 174 ТК РФ,

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников урегулирования на здоровье и безопасности условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средств.

8.3. Провести в урегулировании специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав комиссии по проведению специальной оценки в обязательном порядке включаются

членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками урегулирование и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников урегулирование по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями 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. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками урегулирования на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Возместить расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.23. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантия профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставлять 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, оптехниккой, 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 освобождает от работы с сохранением среднего заработка 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.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, социальному страхованию и другим.
- 9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

10. Профком обязуется:
- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходовании фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов удержания.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам специальной оценке условий труда.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по

Х. Обязательства профкома

- (ст. 136 ТК РФ).
- установление сроков выплаты заработной платы работникам со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и - утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - (ст. 113 ТК РФ);
 - разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

106. Направлять урядителю (собственнику) урядження заявление о нарушении руководителем урядження, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

108. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

109. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников урядження и обеспечению их новогодними подарками.

1010. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

1011. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

1012. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат.

1013. Участвовать в работе комиссии урядження по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

1014. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонального учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

1015. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

1016. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в урядженни.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что :

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются результатам контроля на общем собрании работников в конце календарного года.
- 11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, исполняют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.
- 11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. Настоящий коллективный договор действует в период с 08.09.2023 года по 08.09.2023 года.
- 11.10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в срок не более трех лет.