

Школа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


между администрацией и работниками
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Погорельская основная школа»
Велижского района Смоленской области
на 2022-2024 годы

От работодателя:
И.о. директора школы


И.С. Янушевская
07 декабря 2021г.



От работников:
Председатель профкома


Г.В. Полозова
Пр. № 1
от « 07 » декабря 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в органе по труду в Отделе социальной защиты населения в Руднянском районе «Велижский район»

Регистрационный № 15 от «10» 12 2021 года

Главный специалист Отдела социальной защиты населения в Руднянском районе «Велижский район» / Падеко Л.Д.

(Всего на 18 листах)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Погорельская основная
школа» Велижского района Смоленской области

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Погорельская основная школа" Велижского района Смоленской области.

1.2. Коллективный договор заключён 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 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Погорельская основная школа" Велижского района Смоленской области (далее Школы) и установлении, дополнительных социально-экономических, социальных 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, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Школы, являющиеся членами профсоюза. в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком)

работодатель в лице его представителя - и.о. директора школы Янушевской Ирины Станиславовны.

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет

своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует по 2021 год включительно.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома или принимает по согласованию с ним:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления работникам материальной помощи и её размеров;
- положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Погорельская основная школа» Велижского района Смоленской области;
- график отпусков;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 81 п. 2, ст. 81 п. 3. подп. «б» и ст. 81 п. 5 Т К РФ);
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов на педагогическом совете;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 Т К РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. 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 Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый экземпляр подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора вручается работнику.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор с работником может быть заключён по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ или иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условия её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Т К РФ. в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 Т К РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условия в Школе на момент заключения трудового договора по согласованию с профкомом.

Объём учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника, а также в случае сокращения классов - комплектов в течение учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором Школы по согласованию с профкомом до окончания учебного года.

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

2.6. При установлении учителям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в Школе или друг их учреждениях, предоставляется только в том случае, если учителя Школы обеспечены преподавательской нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

а) по согласию сторон :

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении):

-временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующих работников (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам предлагается с учётом их специальности и квалификации другая работа в Школе на всё время простоя или в другом учреждении, но в той и местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку:

-возвращения на работу учителя, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работников не требуется.

2.11. При возложении на педагогического работника с его согласия функций

классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе учитываются обеспеченность Школы соответствующими кадрами, а также другие условия работы в Школе.

2.12. Выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей по классному руководству не должно прекращаться в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов.

2.13. Кандидатуры педагогических работников, которые будут осуществлять функции классного руководителя в следующем учебном году, должны определяться одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем, чтобы каждый работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет выполнять эти функции.

2.14. Выполнение в текущем учебном году обязанностей по классному руководству в конкретном классе не должно отменяться по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов.

2.15. При возложении на педагогических работников функций классных руководителей на новый учебный год должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах.

2.16. За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.

2.17. При недостаточном количестве педагогических работников или отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух и более классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, с выплатой вознаграждения за эту дополнительную работу в каждом классе.

2.18. Обязанности по классному руководству могут возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников Школы.

2.19. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ, проведение эксперимента и (т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.

73 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Школе, работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.20. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренном Т К РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации учителей, классных руководителей, библиотекаря, вожатых, администрации, кочегаров, электрика, повара.

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять 100 процентное бюджетное финансирование данных мероприятий в пределах запланированных бюджетных средств на данные мероприятия.

3.3.4 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту командировки и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы, по направлению Школы или органов управления образованием. Финансирование в таких случаях может осуществляться за счет внебюджетных источников или экономии.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Школы (п.1 ст. 81 Т К РФ) и сокращением численности или штата производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 1 79 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в Школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий, в том числе и на определённый срок.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Для администрации, обслуживающего персонала Школы устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю

5.4. В Школе устанавливается шестидневная (или пятидневная) рабочая неделя в соответствии с календарным учебным графиком на текущий учебный год.

5.5. Расписание занятий составляется администрацией Школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Перерывы между уроками учителей не должны превышать одного урока. При наличии перерыва в два и более уроков учителям предусматривается компенсация в виде доплаты в порядке, обусловленном Положением об оплате труда.

5.6. Педагогическим работникам, по возможности, может быть установлен методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации в соответствии с единым графиком по Школе по согласованию с методическими объединениями педагогов.

5.7. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2.5 часов.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в Школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на месяц работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5. 10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим

временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1 1. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории, охрана и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Учет рабочего времени организуется работодателем в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.13. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Школы.

5.14. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье.

5.1 6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 ТК РФ.

. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 15.3 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.17. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять работникам Школы дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях: -

бракосочетание работника-3 дня; рождение ребенка-2 дня; смерть близких родственников-3 дня; для проводов детей в армию-3 дня.

5. 18.2. Предоставлять председателю профсоюзного комитета дополнительные оплачиваемые дни отпуска- 3 дней; секретарю педагогического совета- 2 дня.

5.18.3. Предоставлять работникам Школы дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128. 173 ТК кодекса РФ.

5.1 8.4. Предоставлять работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.19. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы возможно предоставление длительного отпуска сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Учредителем.

5.20. Время отдыха и питания работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе Постановлениями Главы муниципального образования «Велижский район» от 05.11.2008 г. № 400 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Велижский район»», от 28.01.2008 № 28 «О Порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере образования», от 1 1.12.2008 № 454 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников учреждений культуры, образования, здравоохранения муниципального образования «Велижский район»», от 11.12.2008 № 455 «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных учреждений культуры, образования, здравоохранения муниципального образования «Велижский район»», от 12.02.2009г. № 39 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере образования (в новой редакции)».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда библиотечного работника Школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для библиотечных работников, а работников из числа рабочих и служащих по отраслевым областям - с учётом разрядов, предусмотренным для этих категории работников.

6.4. Заработная плата работникам за текущий месяц выплачивается в денежной

форме не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.5. Заработная плата включает в себя:

оплату труда исходя из ставки заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с нормативными документами;

доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных должностных обязанностей работника;

доплаты за условия труда отклоняющиеся от нормальных условий труда, в том числе:

а) сторожам и кочегарам 35 % за работу в ночное время;

в) уборщице служебных помещений 12 % ставки за работу с хлорсодержащими веществами;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Школы.

6.6. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокой ставки, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На всех педагогических работников Школы составляются тарификационные списки на начало нового учебного года.

6.8. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

6.9. При задержке заработной платы на срок более 15 дней, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе и в случае приостановки работы, работнику выплачиваются эти деньги с уплатой 0,08 % от общей суммы за каждый день задержки. Субсидиарную ответственность с работодателем несёт Учредитель.

6.10. В случае участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти работники Школы находятся на рабочем месте. Оплата труда производится в размере 100% от ежемесячного оклада.

6.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор Школы.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились о том, что работодатель обеспечивает:

7.1.1. Выплату педагогическим работникам, независимо от нахождения в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от учебной нагрузки, а также лицам, выполняющим педагогическую работу по условиям совместительства, ежемесячной денежной компенсации для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими

изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

7.1.2. Оплату в установленном порядке коммунальных услуг (отопления и освещения) педагогическим работникам и пенсионерам.

7.1.3. Оказание материальной помощи работникам Школы и пенсионерам при ремонте жилья исходя из имеющихся средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов.

7.1.4. Организацию питания в школьной столовой.

7.2. Стороны считают необходимым:

-продлевать на срок 1 год действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам в случае наличия задолженности по заработной плате; возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида; истечения срока действия квалификационной категории во время нахождения в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в годичном отпуске; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию;

-создавать необходимые условия для проведения аттестации педагогических работников, оказывать им необходимую методическую помощь.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Т К РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусматривать на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, необходимые средства.

8.3. Провести в Школе аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке ввести членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

- 8.5. Обеспечить наличие комплекта нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Школы.
- 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт Школы (ст. 221 Т К РФ).
- 8.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на всё время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Т К РФ).
- 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
- 8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию по согласованию с профкомом (ст. 212 Т К РФ).
- 8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.
- 8.15. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.16. Возмещать 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.
- 8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.18. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны

труда в Школе. Принимать меры к устранению выявленных нарушений.

8.19. Обеспечивать 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 и среднего заработка.

8.20. Обеспечить ведение документации по охране труда согласно Номенклатуре дел по охране труда в образовательном учреждении и приказами Министерства образования и науки РФ

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых и иных свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Т К РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2. подп. «б» п. 3 и п. 5 статьи 81 Т К РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии с п. 2. подп. «б» п. 3 и п. 5 статьи 81 Т К РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.7. Работодатель производит через бухгалтерию ежемесячное бесплатное удержание, безналичное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель обеспечивает участие председателя профкома в совещаниях при

директоре.

9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

9.11. 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.

9.12. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Т К РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Т К РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Т К РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159. Т К РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 Т К РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 Т К РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные или 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 1 года со дня его применения (Ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

10. Обязательства профкома

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 счёт 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 расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Погорельская основная школа» Велижского района Смоленской области, внебюджетного фонда и иных фондов Школы.

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 аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (с т. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять Учредителю Школы заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условиях коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Т К РФ).

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

10.8. Осуществлять контроль за своевременным начислением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе по оздоровлению детей работников Школы и обеспечивать их новогодними подарками.

10.10. Вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, помогать им в приобретении путевок.

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

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

10.15. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников Школы.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в следующих случаях:

- бракосочетание работника;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников;
- проводов детей в армию;
- ремонт жилья;
- юбилей работника.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи 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 один раз в год отчитываются на общем собрании о результатах контроля.

11.4. Рассматривают в десятидневный 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, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования 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 трёх лет со дня его подписания.

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

11.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.