



от Работников:
представитель Работников МБОУ «СОШ № 20»
Никифорова Т.А.
«04» 02 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
~~Управления~~ «Средняя общеобразовательная школа № 20»
на 2022-2024 год.

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 15/2022 « 03 » 03 2022 г.

И.о. Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

Трошина *Е.В. Трошина*

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между Работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20» (далее - Школа) в лице председателя первичной профсоюзной организации Школы (далее - Профсоюз) Никифоровой Т.А. и Работодателем в лице директора Школы Ивановой Н.С., действующей на основании устава Школы.

Коллективный договор разработан в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», Региональном соглашении по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021-2023 годы, заключенным между Министерством образования Иркутской области и Иркутской областной организацией профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации, Территориальным соглашением о регулировании социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения, возникающие между Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК).

Цель коллективного договора- создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы Школы, на повышение жизненного уровня Работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного, регионального и территориальных соглашений.

2. Профсоюз Школы, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом Работников Школы, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между Работодателем и Работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним коллективным договором.

4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Работодателем и Работниками в лице их представителя

5. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (ст.68 ТК РФ)

8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положение коллективного договора и содействовать его реализации.

Стороны коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Школы, реорганизации Школы в форме преобразования.

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

12. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14. Коллективный договор заключается на период с 04.02.2022 по 04.02.2024 гг. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Работодатель обязуется:

Действовать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации.

15. Распоряжаться бюджетными средствами в пределах лимитов бюджетных ассигнований, выделенных из бюджетов разных уровней на выполнение муниципального задания, а также в соответствии с уставной деятельностью Школы.

16. Содействовать деятельности школьных методических объединений, творческих, проблемных групп и др.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

17. Оплата труда Работников Школы осуществляется на основе системы оплаты труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников, действующим в Школе

18. Система оплаты труда в Школе, определенная Положением об оплате труда работников в Школе, включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера, премиальных выплат.

19. Выплата заработной платы обеспечивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

20. Выплата заработной платы обеспечивается не реже чем каждые полмесяца: заработная плата за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца - 10 числа с начала месяца, следующего за расчетным.

21. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, тяжелых и работ с вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное

время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

Время простоя по вине Работодателя оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник предупредил Работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 74, ст.157 ТК РФ).

22. Работник имеет право приостановить работу в случае задержки Работодателем заработной платы сроком более 15 дней, известив Работодателя в письменной форме о приостановке работы, в соответствии со ст. 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

23. Оплата труда Работников Школы производится с учетом районного коэффициента в размере 30% и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области в зависимости от стажа работы в указанных районах в размере до 30%.

24. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учетом мнения Профсоюза. Работодатель обязан ознакомить педагогических Работников до ухода их в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись. Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки при наличии условий для этого не менее чем 18 часов.

25. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.7. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601

26. При установлении педагогическим Работникам, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность обучения в классах.

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

27. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющего обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Система стимулирующих выплат Работникам Школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.), согласовываются с Профсоюзом и утверждаются Работодателем. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между Работниками Школы на основании следующих локальных нормативно - правовых актов:

- «Положения об оплате труда Работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20»»

- «Положение об оплате труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеоб-

разовательная школа № 20»»

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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель обязуется:

29. Сохранять педагогическим Работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности

Увеличивать размеры должностных окладов (ставок) заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам (ставкам) заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки);
- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома

30. Включать периоды забастовки в связи с невыплатой заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

31. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня перед началом отпуска (ст. 136 ТК). В случае нарушения сроков выплаты производить выплату отпускных одновременно с начисленной за каждый день просрочки платежа компенсацией в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

32. Знакомить Работников Школы с начислениями заработной платы через индивидуальные расчетные листки (ст. 136 ТК РФ).

33. Своевременно проводить тарификацию Работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категории производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.

34. При замещении временно отсутствующего педагогического Работника производить почасовую оплату за фактически проведенное количество часов педагогической работы. При замене педагогического Работника по болезни более чем 2-х месяцев производить перетари-

фикацию со дня начала замещения.

35. При увольнении Работника выплаты всех сумм, причитающихся ему от Школы, производить в день увольнения (ст.84.1 ТК).

36. Распределять учебную нагрузку на новый учебный год до 31 мая, исходя из количества часов по учебным планам, обеспеченности педагогическими кадрами и другими конкретными условиями с учетом производственной необходимости. О предполагаемой нагрузке на новый учебный год ставить в известность Работников Школы не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

37. Согласовывать с Профсоюзом систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаемых Школой самостоятельно.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились, что:

38. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

Работодатель обязуется:

39. Трудовой договор заключать с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения.

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

40. 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. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При внесении изменений в трудовой договор, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

41. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

42. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

43. Выполнять условия заключенного трудового договора.

44. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

45. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии

или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие Работника на такой перевод не требуется. При необходимости Работодатель проводит обучение Работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

46. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ, внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется. При выполнении Работником трудовых обязанностей при дистанционной работе за Работником сохраняется заработная плата.

47. По инициативе Работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции Работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенных сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

48. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение Работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена Работнику.

49. Сообщать Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст.180 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников – не позднее, чем за три месяца согласно п.4 ст.180 ТК РФ

50. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст.179 , ст.261 ТК РФ, при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют Работники:

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

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

- работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

- женщины, имеющие детей до трех лет;

51. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

52. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности(штата) (ст. 178,180 ТК РФ).

Стороны договорились:

53. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства РФ о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

54. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Школе и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюза. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюза.

55. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

56. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

57. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных Работников Школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, с учётом:

а) режима деятельности Школы, связанного с пребыванием учащихся, пребыванием их в течение определённого времени, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы Школы;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим Работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с действующим законодательством РФ иным Работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических Работников, определяемого в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной ра-

боты, индивидуальной работы с учащимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми(должностными) обязанностями (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими Работниками и иными Работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

58. Для педагогических Работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими Работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. К другой части педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

59. Продолжительность рабочего времени:

- педагога - психолога, социального педагога, педагога – организатора составляет 36 часов в неделю,

- учителя – логопеда – 20 часов педагогической работы в неделю,

- воспитателя группы продленного дня– 30 часов педагогической работы в неделю,

- для руководящих Работников, Работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала не может превышать 40 часов в неделю.

60. С учетом специфики работы Школы устанавливается 5 -дневная рабочая неделя с двумя выходными днями- суббота, воскресенье.

61. Неполное рабочее время устанавливается следующим категориям Работников Школы:

- беременной женщине;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

62. Составление расписания уроков на четверть (полугодие) осуществляется учетом обеспеченности педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм. В расписании предусматривается, по возможности, педагогическим Работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, свободные (методические) дни в течение рабочей недели.

63. Свободный (методический) день не является дополнительным выходным днём педагогического Работника. Свободный (методический) день предоставляется педагогическому

Работнику, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, с целью организации им работы по самообразованию для повышения своего уровня квалификации, профессионального мастерства.

64. Работодатель вправе задействовать педагогического Работника в его свободный (методический) день во все мероприятия, запланированные в Школе и за её пределами.

65. Работа в нерабочие праздничные и выходные дни запрещена. Работники Школы могут привлекаться к работе в нерабочие праздничные и выходные дни в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ только с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя. Работа в нерабочие праздничные и выходные дни оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

66. В каникулярное время учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени в порядке, определенном законодательством

67. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогическим Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается действующим законодательством РФ.(ст.115 ТК РФ)

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Школе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. Отдельным категориям Работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 , ст.123 ТК РФ).

68. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

69. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- главному бухгалтеру- 6 дней,
- бухгалтеру- 3 дней,
- секретарю учебной части - 3 дня,
- заместителю директора по АХР-3 дня.

70. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для Работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с Профсоюзом.

71. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

72. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска

73. Ежегодный оплачиваемый отпуск Работодатель обязан перенести по письменному

заявлению Работника на другой срок в случае несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели(ст.124 ТК РФ).

74. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Школы;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

Работодатель и Профсоюз подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, стороны настоящего коллективного договора руководствуются требованиями Трудового Кодекса РФ.

75. Организовывать проведение административно-общественного контроля по охране труда.

76. Составлять комплексные планы организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья Работников Школы на соответствующие периоды. (ст.212 ТК).

77. Ежегодно разрабатывать Соглашение по охране труда.

78. Ежегодно разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда (ст. 212 ТК).

79. Постоянно проводить обучение и проверку знаний по охране труда Руководителя и его заместителей, председателя Профсоюза, уполномоченного по охране труда, инструктирование Работников Школы в соответствии с действующим законодательством РФ.

80. Продолжать работу по обучению и проверке знаний педагогических Работников и других категорий Работников Школы по вопросам охраны труда (не реже 2 раз в год).

81. Контролировать работу совместной комиссии по охране труда, в которую на паритетных началах входят представители Работодателя и Профсоюза.

Работодатель обязуется:

82. Обеспечить целевое расходование средств, связанных с выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Школе, в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения

83. Производить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма Работников Школы.

84. Оплачивать ежегодные медицинские профилактические осмотры.

85. Обеспечивать Работников, выполняющих определенные трудовые функции в преду-

смотренном действующим законодательством РФ случаях, средствами защиты, спецодеждой (ст.212 ТК РФ).

86. Обеспечивать условия для проведения специальной оценки условий труда один раз в пять лет

Профсоюз обязуется:

87. Осуществлять силами комиссии по охране труда, Профсоюзом общественный контроль над состоянием условий охраны труда, оказывать практическую помощь в обеспечении охраны труда в Школе, анализа состояния производственного травматизма, профессиональных заболеваний

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКЕ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ,

Стороны договорились

88. Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективой развития Школы. При направлении Работников на курсы повышения квалификации им оплачивается командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, при наличии финансовых условий, из внебюджетных средств.

Обеспечивать педагогическим, руководящим Работникам, Работникам из числа учебно - вспомогательного персонала Школы право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической и (или) деятельности по занимаемой должности не реже чем 1 раз в три года.

89. Не допускать необоснованного увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников, нарушения правовых гарантий при реорганизации или ликвидации Школы, на основе анализа кадрового обеспечения Школы и по итогам проведения взаимных консультаций принимать согласованные меры.

90. Отстранение Работника от работ с приостановлением начисления заработной платы производится в соответствии с ст.76 ТК РФ

- Работодателем - Работника, не прошедшего в установленном порядке очередной периодический медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование;

- Работодателем - при появлении Работника в состоянии алкогольного, наркотического и (или) иного токсического опьянения;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

91. С учетом мнения Профсоюза определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы (ст.196 ТК РФ).

92. Организовывать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

93. Создавать условия для непрерывного профессионального образования. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением при получении ими образования соответствующего уровня образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

94. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

Работодатель обязуется:

95. Проводить анализ кадрового обеспечения Школы, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

Профсоюз обязуется:

96. Осуществлять контроль за соблюдением социальных трудовых прав и гарантий Работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

Работодатель обязуется:

97. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК);

98. Предоставлять женщинам, имеющим детей до 16 лет, один день в месяц без оплаты по их заявлению (ст. 263 ТК);

99. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10(десять) лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

100. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

101. Оказывать содействие в проведении среди Работников Школы спортивных и культурно-массовых мероприятий, спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др.

102. Обеспечивать за счет средств фонда оплаты труда единовременную выплату в размере 10000 (десяти тысяч) рублей педагогам Школы, впервые поступающим на работу по специальности в течение одного года с момента окончания образовательного учреждения профессионального образования. Выплату производить по истечении не менее 6 (шести) месяцев со дня приема на работу.

Профсоюз обязуется:

103. Вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

104. Ходатайствовать совместно с Работодателем перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся в улучшении жилищных условий Работникам, о предоставлении Работникам Школы, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных образовательных учреждениях.

105. Ежегодно участвовать в спартакиаде Работников образовательных организаций Ангарского городского округа по отдельным видам спорта, смотрах художественной самодеятельности по отдельным направлениям, конкурсах педагогического мастерства, туристических слетах.

106. Предоставлять общественную бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза по всему кругу вопросов действующего законодательства Российской Федерации и Иркутской области.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны настоящего коллективного договора обязуются:

107. Осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке локальных нормативно-правовых актов Школы

- участия Работников в управлении Школой;

- участия представителей Работника и Работодателя в разрешении трудовых споров.

Работодатель обязуется:

Создать комиссию на паритетных началах с участием Профсоюза для определения соответствия наименования должностей Работников Школы требованиям профессиональных стандартов по разным должностям.

108. Обеспечивать реализацию федеральных и региональных законов, иных нормативных правовых актов.

109. Включать представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке локальных нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений.

110. Предоставлять анализ выполнения коллективного договора не реже 2 раз в год на общем собрании трудового коллектива

111. Организовывать проведение Дня учителя, праздника 8 Марта, Нового года, конкурса «Учитель года», встреч с ветеранами педагогического труда;

112. Предоставлять Профсоюзу по их запросам:

- информацию о финансировании Школы за счет средств областного и муниципального бюджетов;

- планировании и проведении мероприятий по увольнению Работников в связи с сокращением численности (штатов) Работников;

- информацию о состоянии выплаты заработной платы Работникам Школы;

- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в

Школе;

- информацию о показателях кадровой обеспеченности Школы;
- информацию о показателях производственного травматизма, заболеваемости среди Работников Школы;
- другую информацию в рамках своей компетенции.

Профсоюз обязуется:

113 Обеспечивать активное участие Работников через общее собрание трудового коллектива, заседаний Профсоюза, совещания при директоре, методического совета, в работе школьной аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников Школы и Работодателя.

114. Участвовать в работе комиссий по различным направлениям деятельности трудового коллектива, в том числе по разработке локальных нормативно - правовых актов.

115. Принимать участие в проведении Дня учителя, праздника 8 Марта, Нового года, конкурса «Учитель года», встреч с ветеранами педагогического труда.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО

Работодатель обязуется:

116. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

117. Предоставить Профсоюзу бесплатно помещения для проведения мероприятий и работы профкома, имеющиеся средства связи и транспорта.

118. Гарантировать сохранение системы безналичного перечисления членских профсоюзных взносов в Школе бесплатно и ежемесячно.

119. Производить безналичное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, на счет Профсоюза на основании письменного заявления Работника в день выплаты заработной платы. Задержка в перечислении средств не допускается.

120. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя по п.2, пункт 3 и пункту 5 ст.81 ТК с руководителем Профсоюза и его заместителями в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК).

121. Освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы Работников Школы, являющихся членами Профсоюза, не освобожденных от основной работы.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

122. 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.

123. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

124. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями действующего трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права.

125. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

126. Направлять учредителю (собственнику) Школы заявление о нарушении директором, его заместителями норм действующего законодательства Российской Федерации, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

128. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Ангарским городским комитетом профсоюза Работников образования по летнему оздоровлению детей Работников Школы и обеспечению их новогодними подарками.

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

130. Осуществлять общественный контроль за своевременным перечислением страховых платежей

131. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков.

132. Участвовать в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических Работников, охране труда и других.

133. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников Школы.

134. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близкого родственника Работника (муж, родители, дети (внуки), родная сестра, брат), а также в случае длительной тяжелой болезни.

135. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу Школе.

136. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

137. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию Ангарского городского округа. Профсоюз направляет копию коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию.

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

139. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

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

141. Соблюдают установленный действующим законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

142. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

143. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.