



Управление образования администрации города Березники
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 5»**

Коллективный договор

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Школа №5» на 2021-2023 гг.

618426, Пермский край, город Березники, улица 30 лет Победы, 38

Принят на собрании трудового коллектива

« 30 » мая 2021 г.

От имени администрации МАОУ «Школа №5»

Директор школы

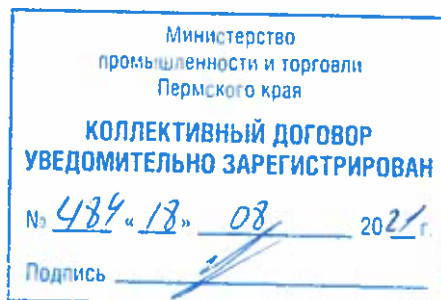
Новиков В.И.



От имени трудового коллектива

Председатель профсоюзной организации

Онянова Н.А.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа № 5» и структурных подразделениях п. Железнодорожный и с. Романово (МАОУ «Школа № 5») (далее – Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы и структурных подразделений в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации работников школы (далее – Профком),
- работодатель в лице его представителя – директора Школы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы и структурных подразделений независимо от членства в профсоюзе, за исключением пунктов, выражающих интересы членов профсоюза школы.

1.5. Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также в иных случаях, установленных настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

1.8. Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор обсуждается и утверждается на общем собрании трудового коллектива Школы.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем коллективных переговоров.

1.10. Администрация школы и профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива два раза в год.

1.11. За невыполнение условий настоящего договора, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 11 января 2021 года и действует до принятия нового коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Уставом Школы, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) служит основанием для издания приказа о приеме на работу. Запрещается допускать работника к работе без оформления трудового договора. Трудовые договоры (эффективные контракты) в Школе и структурных подразделениях могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (ст. 58, 59 ТК РФ). В целях сохранения непрерывности учебного процесса. В Школе и структурных подразделениях

допускается заключение трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности педагогического работника при приеме на работу по совместительству, для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять все условия заключенного между ними трудового договора (эффективного контракта). Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве (ч. 2, 3 ст. 72 ТК РФ). Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Нормы учебной нагрузки устанавливаются приказом директора по согласованию с профкомом.

2.5. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не планируется.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении сотрудником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст.73 ТК РФ). Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года 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 два месяца (ст.73 ТК РФ). Если работник не согласен продолжить работу в новых условиях,

работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или лицо, им уполномоченное, обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с указанием даты ознакомления, с Уставом Школы, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе и структурных подразделениях, а также с должностной инструкцией.

2.9. Прекращение трудового договора с работником возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 336 ТК РФ).

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

2.10.1 Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.10.2 Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.10.3 Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Школы и структурных подразделений.

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников по направлениям, предусмотренным приказами учредителя, перспективным планом развития Школы, учебным планом.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах при наличии источников финансирования данных мероприятий.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации в другую местность возмещать ему расходы в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

3.2.5. 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.

4. Рабочее время и время отдыха

Администрация обязуется:

- 4.1. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Школа № 5».
- 4.2. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома графики рабочего времени для работников школы и структурных подразделений.
- 4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам школы по графикам отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по их заявлению в согласованные с администрацией сроки.
- 4.4. Согласовывать с работником при необходимости разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.5. Вне графика предоставлять работникам очередной оплачиваемый отпуск (или часть основного оплачиваемого отпуска), в связи с получением путевки на санаторно-курортное лечение.
- 4.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года, только после выполнения годовой нагрузки, без сохранения заработной платы.
- 4.7. Предоставлять одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.
- 4.8. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

4.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в дни школьных каникул или другое, удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней.

4.10. Предоставлять работникам краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами сроком до 5 дней:

- Родителям для проводов сыновей в армию;
- Родителям первоклассников;
- Родителям выпускников 9 и 11 классов;
- При переезде на новое место жительства;
- В связи со своей свадьбой;
- В связи со свадьбой детей.
- В связи со смертью близких родственников.

4.11. Предоставлять дополнительные дни к отпуску:

- При двухсменной работе учителя:
 - - за четыре рабочих дня – 2 дня,
 - - за пять рабочих дней – 3 дня;

- За работу в течение учебного года без больничного листа, по одному дню за каждую четверть. При наличии в течение учебного года больничного листа продолжительностью более 15 календарных дней – дополнительные дни к отпуску не предоставляются;

Дополнительные дни к отпуску предоставляются только в каникулярное время по личному заявлению работника, после согласования с председателем профкома и (или) заместителями директора по учебной работе. Не использованные дополнительные дни на следующий учебный год не переносятся.

5. Нормирование, организация и оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников Школы регулируется Положением о системе оплаты труда, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

5.2. Работодатель по согласованию с профкомом разрабатывает положение о системе оплаты труда работников школы, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.4. Работникам гарантируется оплата труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Администрация обязуется:

5.5. Своевременно вводить в действие приказы Министерства просвещения РФ о повышении заработной платы учителям и работникам образовательных учреждений и производить перерасчет заработной платы в соответствии с ними.

5.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.7. Выплату заработной платы работникам школы осуществлять два раза в месяц: 25 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) и 10 числа следующего месяца (заработная плата за вторую половину предыдущего месяца). Выплачивать заработную плату за первую половину месяца в размере не менее 30% заработной платы. В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки по тем или иным причинам администрация официально информирует об этом коллектив и профком школы с указанием причин.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.10. В случае шестидневной рабочей недели или оказания платных образовательных услуг, оплата труда учителей за проведение учебных занятий в выходные дни по утвержденному и согласованному с графику, производится в одинарном размере.

5.11. Производить дополнительную оплату работникам школы за фактически отработанные часы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35% тарифной ставки (оклада).

5.12. Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков или по личным заявлениям, отпускные выдавать не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.13. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании школы;

5.14. Определять размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

5.15. При разработке и утверждении в МАОУ «Школа № 5» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- принятие решений о выплатах должно осуществляться по согласованию с профкомом.

5.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

5.17. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.18. Работодатель обязуется разработать и ежегодно реализовывать программу поддержки молодых преподавателей, исходя из финансовых возможностей.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Обеспечивает бесплатно работникам пользование библиотечными фондами и интернет-ресурсами в образовательных целях.

6.1.2. Организует в Школе общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

6.1.3. На основании ст. 377 ТК РФ ежегодно (одновременно с утверждением плана финансово-хозяйственной деятельности на год) совместным решением общего собрания работников и профкома определяет размер отчислений профкому на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.2. Все вопросы изменения структуры Школы, её реорганизации, которые могут повлечь сокращение численности и штатов, рассматриваются на общем собрании работников школы. Работодатель обязуется 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 Школы уведомление должно содержать

социально-экономическое обоснование. Стороны договорились, что применительно к Школе высвобождение считается массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

6.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц,

указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

6.7. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

6.8. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со

статьей 119 ТК РФ. Перечень таких должностей утверждается директором Школы по согласованию с профкомом.

6.9. Работодатель обеспечивает право работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

6.10. Работодатель обязуется предусмотреть в положении об оплате труда, меры стимулирования членов комиссии по коллективным переговорам и комиссии по контролю за исполнением коллективного договора.

6.11. Работодатель ежегодно выделяет средства на санаторно-курортное лечение работников. Порядок выделения средств устанавливается директором по согласованию с профкомом. Объем средств утверждается ежегодно вместе с планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. 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 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда. Согласованный сторонами перечень мероприятий по противопожарной безопасности и охране труда ежегодно уточняется планом работ на предстоящий календарный год, утверждаемым директором Школы.

7.1.2. Производить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 2% средств Школы, полученных от предпринимательской деятельности.

7.1.3. Разрабатывать ежегодно в срок до 20 декабря текущего года планы мероприятий по охране труда и выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.4. С целью уменьшения взносов в ФСС, администрация в лице уполномоченного по охране труда и технике безопасности, ежегодно в установленные сроки предоставлять в ФСС заявление и перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников с поквартальной разбивкой расходов.

7.1.5. Проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в структурных подразделениях Школы. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома или членов комиссии по охране труда. (Закон № 426 от 28.12.2013 г. «СОУТ»).

7.1.6. В целях обеспечения санитарных и бытовых нужд сотрудников, предотвращения вредного воздействия на здоровье работников существующих условий труда, (в соответствии со ст. 22,223 ТК РФ, ст. 25 ФЗ от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»), а также для обеспечения бытовых и санитарных нужд, выявленных при аттестации рабочих мест, в соответствии с перечнем и рекомендациями комиссии по специальной оценке условий труда работников в Школе, закупать необходимое оборудование и предметы быта, предусмотренные перечнями СанПиН и иными нормативными актами.

7.1.7. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Школе, льготах и компенсациях.

7.1.8. Проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности для всех поступающих на работу лиц, а также переведенных на другую работу сотрудников Школы, организовывать обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, с фиксацией результатов проведения инструктажа.

7.1.9. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы, также с фиксацией результатов.

7.1.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.1.12. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, установленному в школе по согласованию с профкомом. Работодатель обеспечивает хранение, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за свой счет в соответствии со ст. 221 ТК РФ.

7.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору (эффективному контракту) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

7.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии со ст.ст. 228-231 ТК РФ и вести их учет.

7.1.15. Предоставлять работнику другую работу в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда (на время устранения такой опасности) либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.16. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 101 ТК РФ), следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день (рабочую неделю) по перечню профессий и должностей, устанавливаемых приказом директора;
- устанавливать надбавку в размере 4 – 12 % согласно специальной оценке условий труда работников.

7.1.17. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по освобождению женщин от тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.18. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, получающих высшее педагогическое образования впервые, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.19. Организовывать совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда в Школе и за выполнением соглашения по охране труда. Создать в Школе на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

7.1.20. Проводить периодические профессиональные медицинские осмотры работников Школы.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по охранетруда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.3. Профком обязуется:

- осуществлять мероприятия, направленные на оздоровление сотрудников, членов профсоюза, Школы, в пределах финансовых возможностей профсоюзной организации;
- осуществлять, в рамках законодательных возможностей, защиту прав и интересов работников на работу, в условиях, обеспечивающих сохранение их жизни и здоровья, в период трудовой деятельности;
- проводить работу по организации летнего отдыха работников Школы, в пределах финансовых возможностей профсоюзной организации направлять средства на его удешевление;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Школы;
- избрать уполномоченных по охране труда лиц, разработать Положение об уполномоченном по охране труда, организовать работу уполномоченных;
- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу руководителей подразделений и служб по обеспечению ими прав работников на безопасные условия труда;
- регулярно контролировать (в рамках административно-общественного контроля) соблюдение в подразделениях требований охраны труда и пожарной безопасности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором, не реже 1 раза в полугодие на заседание профкома, обсуждать ход работы по выполнению пунктов договора.

8. Поощрения за труд.

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность,
- производит стимулирующие выплаты;
- почетной грамотой,
- представляет к званию лучшего по профессии.

8.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

9. Дисциплинарная ответственность

9.1. Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности наряду с другими ее видами: уголовной, административной, гражданско-правовой и материальной.

9.1.1. Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести взыскание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное противоправное поведение.

9.1.2. Другим обязательным условием ответственности работника является неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т. е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка (нарушил распорядок рабочего дня, небрежно исполнил свои трудовые обязанности, появился на работе в нетрезвом виде и пр.).

9.2. Дисциплинарная ответственность предусматривается Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка;

9.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Правилами внутреннего трудового распорядка.

При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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 деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, мебелью, необходимым инвентарем, транспортом; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ)

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов со всех видов получаемых доходов работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из его заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы работников.

10.6. 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.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития Школы.

10.9. Председатель профкома и его заместители включаются в состав педагогического совета, комиссий Школы по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

10.10. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных директором Школы (ст. 377 ТК РФ).

10.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем

(ст. 101 ТК РФ);

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

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

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

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

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10.12. Членам выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета), не освобожденным от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

10.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено наказание.

1. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. 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 перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

11.4. Направлять директору Школы заявление о нарушении его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

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

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

11.9. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза для решения острых социальных проблем на основании письменного заявления работника и иных приложенных к нему подтверждающих документов (по решению соответствующей комиссии профкома или по решению председателя профкома).

11.11. Избрать уполномоченных лиц по охране труда в школе.

11.12. Оказывать содействие в организации и проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в Школе и в вопросах их финансирования.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Осуществляют совместно контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников. Информация о выполнении коллективного договора своевременно доводится до сведения работников.

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

12.4. 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 работниками крайней меры их разрешения – забастовки. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Для контроля за выполнением коллективного договора работодателем и профкомом на паритетной основе создается комиссия в количестве 5 человек. Состав комиссии утверждается приказом директора. Порядок работы комиссии утверждается директором Школы по согласованию с профкомом.

12.6. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора ежегодно отчитывается на общем собрании работников о выполнении положений коллективного договора за предыдущий год.

12.7. Внесение изменений в коллективный договор осуществляется по представлению комиссии по контролю за выполнением коллективного договора и утверждается общим собранием работников.

Пропиши, скреплено печатью

всего 3 (три) чаша (чаша) листов

Дата _____

Подпись В.Н. Новиков



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 22023141085098361660399424309462323140649109835

Владелец Новиков Виктор Николаевич

Действителен с 19.09.2022 по 19.09.2023