

10.01.23
07.06.2023

Дзержинск

принят на общем собрании работников протокол № 4
от «30» июня 2023 г.

От работодателя
Директор МБОУ Школа №9



Игошина
_____ Е.Б. Игошина

«30» июня 2023 г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ Школа №9

Свидовская
_____ И.М. Свидовская

«30» июня 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Школа №9»

г. Дзержинска Нижегородской области

на 2023-2027 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области.

07.06.23 841/23-КД
с регистрацией
Заседание профсоюзной
Комиссии
Бондарева

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №9» г.Дзержинска Нижегородской области, именуемый далее «Работодатель» и работниками учреждения. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №9» (далее Школа) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники Школы, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Свидовской Ирины Михайловны
 - работодатель в лице его представителя – директора Школы Игошиной Елены Борисовны
- 1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании) (ст. 43 ТК РФ).
- 1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
- 1.12. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением Общего собрания работников.
- 1.14. 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;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на собрании трудового коллектива. Если по истечению установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.17. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.18. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Устав Школы;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка для работников Школы;
- 3) Положение об оплате труда работников;
- 4) Список лиц, подлежащих медицинским осмотрам;
- 5) Перечень работ, за которые предусмотрены доплаты из фонда компенсирующих выплат;
- 6) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 7) План оздоровительно-профилактических мероприятий на каждый учебный год;
- 8) Перечень оснований предоставления работникам материальной помощи из 30% профсоюзных взносов, предназначенных для финансирования Профсоюза;
- 9) Соглашение по охране труда;
- 10) Перечень работ с вредными и опасными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с вредными и опасными условиями труда;
- 11) Перечень профессий и должностей работников с вредными и опасными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с вредными и опасными условиями труда;
- 12) Список сотрудников Школы на получение санаторно-курортных путевок;
- 13) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- 14) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год;
- 15) Список педагогических работников, аттестуемых в текущем учебном году;
- 16) Список сотрудников - юбиляров Школы на каждый учебный год.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-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 с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ). Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено законом. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).
- 2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.7. Работодатель предоставляет работнику работу в размере одной ставки, менее одной ставки - с письменного согласия работника.
- 2.8. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данная Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);
 - восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу работника из декретного отпуска.
- 2.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев ,если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется)
- 2.11. Должен ознакомить педагогических работников за два месяца до начала нового учебного года.
- 2.12. По инициативе работодателя изменение определенных 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 работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).
- В течение учебного года изменение определенных 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.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.14. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

2.15. При приеме на работу работниками предоставляются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.16. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.17. Профком контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении работников путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

- 3.1. Работодатель обязуется:
- 3.1.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;
 - 3.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ и РБ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ);
 - 3.1.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров;
 - 3.1.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством;
 - 3.1.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставлять льготы и гарантии, осуществлять взыскания за нарушения трудовой дисциплины;
 - 3.1.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
 - 3.1.7. Согласовывать с профкомом:
 - приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;
 - расписание уроков в Школе;
 - приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
 - графики дежурств по Школе;
 - графики ежегодных отпусков;
 - приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников Школы в связи с производственной необходимостью;
 - 3.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
 - 3.1.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;
 - 3.1.10. Осуществлять подготовку Школы к новому учебному году;
 - 3.1.11. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.
- 3.2. Стороны согласились в том, что профком:
- 3.2.1. осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
 - 3.2.2. контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор;
 - 3.2.3. совместно с администрацией Школы контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
 - 3.2.4. участвует в работе комиссии по приему Школы к новому учебному году;
 - 3.2.5. участвует в работе комиссии по аттестации;
 - 3.2.6. осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 4.1 Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель:
- 4.1.1 обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года;
- 4.1.2. определяет с учетом мнения (по согласованию) профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы;
- 4.1.3. в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- 4.1.4. предоставляет 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;
- 4.1.5. организывает проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников и по ее результатам устанавливает соответствие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии;
- 4.1.6. в обязательном порядке включает в состав аттестационной комиссии представителей профкома.
- 4.2. Стороны пришли к соглашению в том профком:
- 4.2.1. участвует в образовании аттестационной комиссии Школы;
- 4.2.2. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, которым присваивается почетное звание.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

- 5.1. Работодатель обязуется:
- 5.1.1. уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 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 трудоустройств.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- ликвидация организации (с численностью работающих 15 и более человек);
 - сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих: 10 % и более – в течении трех месяцев; 15 % и более – в течении шести месяцев; 20 % и более – в течении года.
- 5.1.2. производить увольнение члена Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);

5.1.3. использовать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, в отношении следующих лиц:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в Школе 10 лет и более;
- попечители;
- воспитывающих детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители (опекуны, попечители) воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденного председателя первичной профсоюзной организации;
- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее 1 года;
- лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

5.1.4. предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий; предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.5. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, обеспечивать приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из Школы в связи с сокращением штата;

5.1.6. информировать работников о возможных планах развития и перспективах Школы.

5.2. Профком осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией Школы трудового законодательства в части приема и увольнения работников.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

6.1.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в Трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования

6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Школы.

6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

6.1.7. При учебной нагрузке менее 1,5 ставки предоставляется учителям 5-11 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

6.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.9. Рабочее время сотрудников Школы в предпраздничные дни сокращается на один час. На отдельных видах работ (сторож), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.1.10. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

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

6.1.12. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия профкома.

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

6.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 месяца до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.15. 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). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ)

6.1.16. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда;

6.2.2. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

6.2.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам – 56 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – не менее 28 календарных дней.

6.2.4. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2.5. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносит на соответствующее количество дней.

6.2.6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, которые предоставляются в календарных днях:

- за работу без листка нетрудоспособности в течение года – 3 дня (ст. 116 ТК РФ)
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней;

6.2.7. Предоставлять библиотекарю (заведующему библиотекой) дополнительный оплачиваемый отпуск, который предоставляют 12 календарными днями, согласно Типовому положению о школьных библиотеках.

6.2.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.2.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников Школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 20 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2.10. Дежурство педагогических работников по Школе начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

6.3. Работники обязуются:

- 6.3.1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения администрации;
- 6.3.2. В своей работе руководствоваться Уставом Школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- 6.3.3. Бережно относиться к имуществу Школы, обеспечивать его сохранность, предъявлять эти требования к обучающимся.
- 6.3.4. Для экономии потребления энергоресурсов и бюджетных средств, а также во исполнение правил пожарной и электробезопасности не допускать включение электронагревательных приборов, а также электроламп в дневное время и рационально расходовать горячую и холодную воду.
- 6.4. Профком обязуется:
 - 6.4.1. Контролировать соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;
 - 6.4.2. Содействовать установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

VII. Оплата и нормирование труда

- 7.1. Стороны подтверждают, что:
 - 7.1.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.
 - 7.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников Школы, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзом.
Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Школы, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения профкома Школы. Стимулирующие выплаты директору Школы устанавливаются учредителем с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.
 - 7.1.3. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
 - 7.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
Месячная оплата труда работников пропорциональна отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.
Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

7.1.5 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

7.1.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже чем 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

7.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения профкома, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.1.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами Школы.

7.1.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.1.11. Оплата труда педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.1.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам. Материальная помощь может выплачиваться в связи с чрезвычайными обстоятельствами: смерть работника или его близких родственников, при несчастных случаях (аварии, травмы), в случаях пожара, гибели имущества и т.д. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка.

7.1.13. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.1.14. Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день (ст. 236 ТК РФ).

7.1.15. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.1.16. Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7.1.17. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатели сохраняют за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

7.1.18. При наличии средств в фонде оплаты труда устанавливать повышающий коэффициент в размере 20 %:

- педагогическим работникам в возрасте до 25 лет при стаже педагогической работы от 0 до 3 лет;
- заведующей библиотекой.

7.2. Стороны:

7.2.1. Проводят мониторинг последствий (результатов) введения отраслевой системы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных организациях.

7.2.2. Добиваются:

- увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда;
- формирования в Школе фондов стимулирующего характера в объеме не менее 30% общего фонда оплаты труда;
- централизации ассигнований, выделяемых на оплату труда работников образовательных учреждений, на осуществление стимулирующих выплат руководителям Школы.

7.2.3. Рекомендуют:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств Школы, в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств;

- наполняемость классов, групп, установленную Типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат Школа определяет самостоятельно в пределах средств, выделенных на оплату труда, что фиксируется в коллективном договоре, локальных актах Школы.

7.4. Стороны исходят из того, что:

7.4.1. Оплата труда работника Школы осуществляется на основе Положения об оплате труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций.

7.4.2. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.4.3. Заработная плата выплачивается работникам Школы за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца – 20 числа, заработная плата за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за 15 дней до дня выплаты заработной платы.

7.4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.4.5. Изменение заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.4.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.5. Работники своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Профком:

7.6.1. принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогов;

7.6.1. осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им зарплаты, компенсаций, пособий, доплат, надбавок;

7.6.2. осуществляет контроль над ведением трудовых книжек работников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

7.7. Стороны договорились:

7.7.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

7.7.2. Способствовать созданию во всех учреждениях образования комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

7.7.3. Представлять работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить Школу нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

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

8.1.3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. За счет средств Школы обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (ст.221 ТК РФ). Для работников вводится обязательное использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.1.5. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами 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.

8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Школы.

8.1.7. Организовать обучение педагогических работников навыкам первой помощи;

8.1.8. При приеме на работу проводить вводный инструктаж, в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по безопасности труда на рабочем месте и противопожарной безопасности.

8.1.9. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников Школы.

8.1.10. Предоставлять всем работникам школы 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.1.11. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

8.1.12. Организовать работу школьной столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

8.1.13. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев с работниками Школы, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

8.1.14. Обеспечивать в целях охраны труда проведение специальной оценки условий труда;

8.1.15. Составлять расписание с количеством «окон» не более 2-х в неделю, в случае большего их количества проводить согласование с учителем.

8.1.16. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.

8.1.17. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда Школы нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

8.1.20. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками, возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным законодательством, выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.

8.1.21 Обеспечить безопасность работников при проведении образовательного процесса.

8.1.22 Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.23 В соответствии со ст.37 Федерального закона от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.1.24. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Строго соблюдать правила противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных уполномоченных от профкома.

8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

- 8.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников Школы.
- 8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками Школы.
- 8.3.6. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателя обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.
- 8.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 8.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.
- 8.4. Стороны обязуются совместно:
- 8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из представителей работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.
- 8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации Школы приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
- 8.4.5. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9. 1. Работодатель обязуется:
- 9.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.
- 9.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 9.1.4. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (ст. 65 ТК РФ).
- 9.1.5. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (ст. 262 ТК РФ).
- 9.1.6. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.
- 9.2. Профком обязуется:
- 9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК РФ).
- 9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.
- 9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.
- 9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.

- 9.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:
- 9.3.1. Ведут учет работников Школы, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 9.3.2. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья и выделении ссуд.
- 9.3.3. Оказывают материальную помощь работникам Школы.
- 9.3.4. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 9.3.5. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 9.3.7. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра на 1 день.
- 9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждений образования.

Х. Трудовой договор и гарантии работников

- 10.1. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого Трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора.
- 10.2. В Трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 10.3. 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.
- 10.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
- 10.5. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 10.5. Работодатель:
- 10.5.1. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.(ст. 65 ТК РФ).
- 10.5.2. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки - с письменного согласия работника.
- 10.5.3. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.
- 10.5.4. Предоставляет работникам бесплатную юридическую консультацию по вопросам о труде.
- 10.5.5. Гарантирует предоставление работникам предусмотренных законодательством льгот и гарантий.
- 10.5.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
- 10.5.7. Предоставляет право работникам участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

10.6. Профком:

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

10.6.2. Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках и выдачи ее на руки.

XI. Права и гарантии деятельности профсоюза

10.1 Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничений, 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.

10.1.2. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями. Первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников по ведению коллективных переговоров, заключению КД. По другим вопросам работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией или избрать другого представителя.

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

10.3. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ)

10.4. Способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

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 семинаров, совещаний и др. мероприятиях.

10.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

10.9. Работодатель с учетом 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 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- Создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной зарплаты за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы 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 повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- Создание условий для аттестации педагогических работников.
- 10.10. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:
 - бесплатная юридическая консультация;
 - защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- 10.11. Профсоюзный комитет: в период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.
- 10.12. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности Школы и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

XII. Обязательства профкома

12.1. Профком обязуется:

- 12.1.1. 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.
- 12.1.2. 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 зарплаты в размере 1% на счет первичной профсоюзной организации.
- 12.1.3. Направлять учредителю Школы заявление о нарушении директором Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 12.1.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссию по трудовым спорам и в суде.
- 12.1.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 12.1.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Школы.
- 12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников Школы.
- 12.1.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных условий работников Школы.
- 12.1.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 12.1.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.
- 12.1.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и

изменения ставок заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

12.1.11. Совместно с администрацией осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

12.1.12. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

12.1.13. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

12.1.14. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

XIII. Контроль и выполнении коллективного договора

13.1. Стороны договариваются, что:

13.1.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в министерство социальной политики Нижегородской области.

13.1.2. Рассматриваются в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.1.3. Один раз в год организуются мероприятия о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

13.1.4. Соблюдая установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, используют все возможности по устранению причин, которые могут вызвать возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.1.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

13.1.8. Стороны имеют ответственность за неисполнение коллективного договора.

XIV. Порядок рассмотрения споров

14.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, создается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не вынесением решения или не рассмотрением спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.382-387 ТК РФ).

14.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).