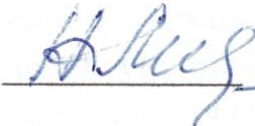


Председатель профсоюзной
организации учителей и со-
трудников

 Н.П. Липник

Директор КГКОУ «Вечерняя
школа №2»



И.Н. Дроздова

Коллективный договор

**Краевое государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №2»**

Коллективный договор принят на общем собрании работников 21.11.2022 года
Коллективный договор подписан 22.11.2022 года
Коллективный договор вступает в действие с 22.11.2022 года
Срок действия коллективного договора по 22.11.2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСШН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 388/ от 25-11-2022
192



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель - краевое государственное казенное общеобразовательное учреждение «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №2» (далее – школа) в лице их уполномоченных представителей: представитель работников – председатель профсоюзной организации учителей и сотрудников (далее по тексту – профсоюз) Липник Надежда Павловна, представитель работодателя – директор школы Дроздова Ирина Николаевна.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в школе.

1.2. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальных льготах и гарантиях работников школы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в Министерстве образования и науки Алтайского края.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования школы, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором школы. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа

работников.

1.6.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе школы.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению школой (ст. 53 ТК РФ).

1.6.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения председателя профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников школы;
- Положение о стимулирующих выплатах работникам школы;
- Положение о компенсационных выплатах работникам школы;
- Соглашение по охране труда;
- Правила и инструкции по охране труда для работников школы;
- иные локальные нормативные акты, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу в школу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок и изданием приказа.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются условия, определенные в ст. 57 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, должностной инструкцией.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты их трудоустройства.

2.7. В целях повышения профессиональной подготовки, повышения квалификации работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением. Всем работникам школы гарантируется возможность прохождения курсов повышения квалификации и специализации за счет работодателя с сохранением в этот период средней заработной платы.

2.8. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

- в) по инициативе работодателя на срок до одного месяца без согласия работника в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если эти случаи вызваны чрезвычайными обстоятельствами: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда в школе.

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.

1.10. При желании работника работать по совместительству преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику школы.

3. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Система оплаты труда в школе устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами: Положением об оплате труда работников школы, Положением о компенсационных выплатах работникам школы, Положением о стимулирующих выплатах работникам школы, принятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края.

3.2. Заработная плата работнику школы выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Система оплаты работников школы включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок ее установления определяется в пределах, выделенных на эти цели средств, самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом школы, принятым с учетом мнения профсоюза.

3.3. Виды, размеры, условия и порядок произведенных выплат стимулирующего характера, показатели, критерии оценки качества и результативности труда работников определяются школой самостоятельно, в пределах выделенных на эти цели средств и закрепляются локальным нормативным актом школы - Положением о стимулирующих выплатах работникам школы, принятым с учетом мнения профсоюза.

3.4. Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (15 и 30 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.7. При выплате заработной платы работодатель обязуется 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 соответственно 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.

Извещение работника производится посредством электронной почты, путем направления расчетного листка на адрес электронной почты, указанной работником в заявлении.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ).

Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.9. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3.10. Формировать фонд оплаты труда исходя из объема ассигнований краевого бюджета.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера производить в пределах средств согласно Положению о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам школы, Положению о стимулирующих выплатах работникам школы с учетом мнения профсоюза. Установление доплат и

надбавок оформляется приказом директора школы и доводится до сведения работников.

3.11. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников школы.

3.12. На всех педагогических работников, имеющих учебную нагрузку, на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учетом мнения председателя профсоюза.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.2. Для работников режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

4.3. Для руководящих работников из числа специалистов административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников школы 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. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.6. Предварительная расстановка педагогических кадров проводится по согласованию с профсоюзом в мае-июне, тарификация составляется в сентябре.

4.7. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов, учебного плана, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитываются:

- сохранение по возможности преемственности классов, групп и объема нагрузки;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;

- уменьшение учебной нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

4.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

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

4.11. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливается в соответствии с тарификационной нагрузкой.

4.12. При составлении расписания соблюдается санитарно-гигиенические нормы, учитываются педагогическая целесообразность и экономия времени учителя.

4.13. Не допускается в расписании перерыва в работе более двух часов в день.

4.14. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

4.15. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.16. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза школы.

4.17. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.18. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.19. Привлечение отдельных работников в выходные и праздничные дни производить в исключительных случаях (ст.113 ТК РФ), производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.20. В других случаях (ст.113 ТК РФ) работодатель должен учитывать мнение профсоюза.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.21. Привлечение к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, можно только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.22. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени.

4.23. Не позднее чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждается график отпусков с учетом мнения профсоюза (ст.123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае несоблюдения этого условия, либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

4.24. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (56 календарных дней).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.

4.25. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.27. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда.

4.29. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней (Статья 117 ТК РФ).

4.30. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ):

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами, по усмотрению администрации школы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.31. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы. (ст. 263.1 ТК РФ).

4.32. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совмещителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года № 644.

4.33. Время зимних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

4.34. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ст. 185.1. ТК РФ).

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее чем за 3 месяца работодатель представляет в профсоюз и службу занятости населения проекты приказов о сокращении штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников работодатель обязуется:

а) увольнять работника только если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

б) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места при наличии у них необходимой квалификации;

в) преимущественное право на сохранение рабочего места, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей, являющихся учащимися;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста.

5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации школы. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.6. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройству инвалидов;
- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;

- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;
- оказания содействия в организации индивидуально-трудовой деятельности.

6. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

6.1. В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять шефство-наставничество над молодыми работниками, для чего:

- возложить на руководителей методических объединений и заместителя директора по воспитательной, методической работе организационное руководство работой по развитию шефства-наставничества;

- из числа опытных высококвалифицированных педагогов определить наставников по необходимости.

6.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с нормами ТК РФ. При условии производственной необходимости дополнительно предоставлять гарантии и компенсации работникам при получении ими образования соответствующего уровня не впервые, а также в учреждениях профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации: предоставление оплачиваемого учебного отпуска.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

7.1.1. Выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 5 000 рублей, в том числе на улучшение условий труда 5 000 рублей.

7.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашениями по охране труда.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда.

7.1.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

7.1.5. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников школы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и

периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

7.1.6. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам.

7.1.7. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной и коллективной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке по установленным нормам;

- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника СИЗ.

7.1.8. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.9. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.1.10. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ (ст. 220 ТК РФ).

7.1.11. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует комиссию с участием профсоюза (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием государственного инспектора труда, представителей органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представителя территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании

указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

8.1.3. Выделять рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

8.1.4. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.1.5. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

8.1.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

8.1.7. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

8.2. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

9.1. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.);

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

10. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

10.1. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

10.2. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

11.1. Работодатель обязуется осуществлять:

-премиальные выплаты по итогам работы,
-единовременные (разовые) премии к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения отраслевыми ведомственными наградами.

12. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

12.2. Работодатель организывает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ).

13. ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ

13.1. Работодатель обязуется организовать места для приема пищи.

14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

14.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам, действующей на основании Положения о комиссии по трудовым спорам в школе.

14.2. Стороны договорились обучить членов комиссии по трудовым спорам оказывать помощь в организации их работы.

14.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

14.4. Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам, указанным в п.16.1.3. формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

15. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

15.1. Работодатель обязуется:

15.1.1. Предоставлять бесплатно профсоюзу школы для работы помещения для проведения заседаний, хранения документации, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

15.1.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы работника.

15.1.3. Освобождать от основной работы председателя профсоюза, членов профсоюза для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, на заседания вышестоящих профсоюзных органов и других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы в полном объеме.

15.1.4. Предоставлять профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (ст.17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

15.1.5. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профсоюза следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимся 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);
- о работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.111, 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и опасные или иные условия труда;
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - другие вопросы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором.

16. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

16.1. Профсоюз обязуется:

16.1.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

16.1.3. Два раза в год на собрании трудового коллектива заслушивать администрацию школы по расходованию фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

16.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

16.1.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное их заполнение.

16.1.6. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

16.1.7. Направлять работодателю заявления о нарушении директором школы, его заместителями нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ)

16.1.8. Проводить проверку условий и охраны труда, расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

16.1.9. Защищать права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

16.1.10. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детей путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

16.1.11. Совместно со страхователем вести учет средств, направленных на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

16.1.12. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

16.1.13. Совместно с администрацией школы проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

16.1.14. Участвовать в организации проведения оздоровительных культурно-просветительских мероприятий среди работников школы, во взаимодействии с государственными органами местного самоуправления по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение, отдых и т.д.

16.1.15. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения работников школы, созданию различных фондов социальной защиты членов коллектива.

16.1.16. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза школы оказывать материальную помощь в связи:

- с юбилеем;
- с проведением дорогостоящего лечения;
- с рождением ребенка;
- при защите кандидатской или докторской диссертации;
- на похороны умершего работника;
- на похороны близких родственников.
- в случае материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже.

16.1.17. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

17. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

17.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

17.2. Стороны коллективного договора за месяц до окончания срока его действия отчитываются о его выполнении на Общем собрании работников школы.

17.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

17.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

18. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

18.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

18.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

18.3. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания его действия.

18.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и подлежат регистрации в порядке, установленном для коллективного договора.

18.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

18.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их права.

18.7. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду.

