

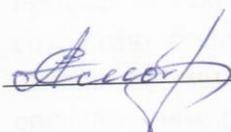
Коллективный договор

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Краснознаменская средняя общеобразовательная школа»
Курьинского района Алтайского края

на 2020-2023 годы

Представитель работников

Председатель профсоюзной
организации

 А.Н. Смотриков

«30» сентября 2020 года

Представитель работодателя

Директор МКОУ «Краснознаменская
средняя общеобразовательная школа»



Т.А. Торшина

«30» сентября 2020 года

Коллективный договор зарегистрирован
КГКУ УСЗН по Краснощековскому и
Курьинскому районам

«05» октября 2020 года

Регистрационный номер 6

Работник КГКУ УСЗН, ответственный за
выполнение административной

процедуры И.О. заместителя
директора А.В.Иванов А.В.Тюков

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Краснознаменская средняя общеобразовательная школа» Курьинского района Алтайского края (МКОУ «Краснознаменская средняя общеобразовательная школа») с двумя филиалами:

Филиал МКОУ «Краснознаменская средняя общеобразовательная школа» «Кузнецовская средняя общеобразовательная школа»;

Филиал МКОУ «Краснознаменская средняя общеобразовательная школа» «Новофирсовская основная общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Краснознаменская средняя общеобразовательная школа» Курьинского района Алтайского края, в лице их представителей. Представитель работников – председатель профсоюзной организации (далее – профком) **Смотриков Александр Николаевич**, представитель работодателя - директор **Торшина Татьяна Александровна**, действующая на основании Устава.

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

1.5. Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основании их заявлений. В заявлении работник просит профсоюз представлять его интересы при разработке, заключении и исполнении коллективного договора, за что поручает работодателю ежемесячно перечислять на счёт первичной профорганизации денежные средства в размере 1 % от своей зарплаты (ст.30, 377 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с муниципальным казенным общеобразовательным учреждением

«Краснознаменская средняя общеобразовательная школа» Курьинского района Алтайского края.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.18. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.19. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора принимаются и рассматриваются комиссией в 10-дневный срок.

1.21. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией

по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Школы через собрание трудового коллектива.

1.22. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.23. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате и стимулировании труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о распределении неаудиторной и специальной части оплаты труда работников;
- 8) положение о премировании работников;
- 9) положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей;
- 10) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 11) положения о тарификационной, экспертной комиссий, комиссии по заключению коллективного договора;
- 12) графики работы, сменности, дежурств;
- 13) графики отпусков;
- 14) правила и инструкции по охране труда;
- 15) другие локальные нормативные акты.

1.24. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет 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 предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) и изданием приказа.

В содержание трудового договора (контракта) включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст.57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приёме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 – летнего возраста;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), работающим 6 – 8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178; 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.7. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173 – 176 ТК РФ).

2.8. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5, 6 (а, в, д), 8 ст. 81 ТК РФ производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений Алтайского края, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, а также дополнительного образования, устанавливается согласно Приказа комитета по образованию Администрации Курьинского района «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Курьинского района».

3.2. Оплата труда учителей производится на основании Положения «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений».

3.3. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, осуществляется в соответствии с базовыми окладами.

3.4. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (15 числа и 30 числа каждого месяца).

3.5. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) 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 фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.7. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.8. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей и специальной частей.

3.9. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов неаудиторной работы.

3.10. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу в сельской местности;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

3.11. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета).

3.12. Оклад учителя, осуществляющего обучение детей на дому, определяется исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

3.13. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада учителя, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

3.14. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей и включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.15. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

3.16. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения.

3.17. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

3.18. Формировать фонд оплаты труда на основании нормативно-подушевого финансирования, штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.19. Устанавливать размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

3.20. Разрабатывать Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей Учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.21. Разрабатывать Положение о распределении стимулирующих выплат иным педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

3.22. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.23. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство руководителя органа управления образованием, копия приказа Министерства образования и науки Алтайского края о результатах аттестации. Указанные документы подаются на имя министра образования и науки Алтайского края для рассмотрения и принятия решения.

3.24. Сохранять педагогическим работникам **до двух лет** размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

до одного года:

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием, копия приказа о результатах аттестации, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

3.25. Устанавливать квалификационную категорию при прохождении аттестации на имеющуюся квалификационную категорию (первую, высшую) по особой (льготной) форме без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам краевых и муниципальных образовательных учреждений, имеющим:

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»);

- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»), значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

- звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.3.25., педагогический работник может воспользоваться только один раз.

3.26. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения.

3.27. 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 составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.28. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования впервые поступившим на работу в течение первых 3 лет установить ежемесячную надбавку:

Первый год – не менее 30 %;

Второй год – не менее 20%;

Третий год – не менее 10%.

3.29. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.30. Вводить в состав аттестационной комиссии образовательных учреждений председателя профсоюзного комитета.

3.31. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

3.32. Педагогические работники имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в установленном порядке законодательства Алтайского края.

3.33. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

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

4.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда. Обеспечить своевременную разработку и выполнить установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда на новый учебный год.

4.3. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзал, мастерские).

4.4. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

4.5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам.

4.6. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск (3 дня) и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей).

4.7. Соблюдать трудовое законодательство в части охраны труда для беременных женщин.

4.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.9. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

4.10. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

4.11. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.12. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;
- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 1 часа в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка.

4.13. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

4.14. Профком обязуется:

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель **обязуется:**

5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

5.2. Не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.123 ТК РФ).

5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.5. Знакомить учителей, до ухода в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год.

- 5.6.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем, принцип преемственности преподавания предметов в классах. Предоставлять работникам школы методический день при нагрузке не более 21 часа в неделю.
- 5.7.** В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.
- 5.8.** Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.
- 5.9.** При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.
- 5.10.** Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.
- 5.11.** Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.12.** Продолжительность основного ежегодно оплачиваемого отпуска педагогических работников учреждения устанавливается 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ).
- 5.13.** Работникам обслуживающего персонала ежегодно предоставлять оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 5.14.** Работникам обслуживающего персонала предоставить право на дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней при условии строгого соблюдения дисциплины труда и ответственного отношения к выполняемой работе. За каждое грубое нарушение трудовой дисциплины работник лишается этого права.
- 5.15.** Предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:
- при получении лечебной путёвки;
 - по семейным обстоятельствам.
- 5.16.** Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника - 3 дня;
 - в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
 - на похороны близких родственников - 3 дня;
 - работающим пенсионерам по старости (возрасту) - 2 дня;
 - работающим инвалидам - 2 дня;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
- 5.17.** Предоставлять работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.
- 5.18.** В соответствии с перечнем должностей работников с ненормируемым рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней предоставляется:
- директору;

- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе;
- заведующему хозяйственной частью;
- работникам школьной столовой.

5.19. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти (ст. 335 ТК РФ).

5.20. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшить на один час (ст.95 ТК РФ).

Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства (ст. 112 ТК РФ).

5.21. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.22. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

Обеспечить корректировку учебных программ или перенос уроков на другие ближайшие рабочие дни в соответствии с нормами Сан ПиН.

5.23. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые дни отпуска за общественную работу (без замечаний):

- 3 дня членам профсоюзного комитета;
- 3 дня руководителю школьного методического объединения.

5.24. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профсоюзного комитета.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ или предоставлять другой день отдыха (по согласию работника).

5.25. Общим выходным днём для работников учреждения является воскресенье.

5.26. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.27. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала их работы и продолжаться не более 20 минут после окончания.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Стороны договорились о том, что:

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

6.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.3. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.4. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза.

6.5. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе, в течение одного года после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст.81 ТК РФ).

6.6. Освободить от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

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

6.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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 праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 7.1.** Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3.** Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.
- 7.4.** Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 7.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 7.6.** Определять своих представителей в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда.
- 7.7.** Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 7.8.** Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

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

7.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).

7.11. Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

7.13. В соответствии с Соглашением федерального фонда ОМС и Федерацией независимых профсоюзов России (далее – ФНПР) по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998 года осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд ОМС. Добиваться выполнения обязательств работодателя, по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских полисов.

7.14. Установить контроль за правильностью предоставления отпусков.

7.15. На основании Соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

7.16. Запланировать из средств профсоюзной организации не менее 10% от перечисленных средств на оказание материальной помощи членам профсоюза.

7.17. Призывать к отказу от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном их выполнении.

7.18. Права и льготы членов профсоюза:

- получение безвозмездной материальной помощи;
- приобретение льготных санаторно-курортных путёвок для работника и члена его семьи;
- содействие в оздоровлении детей;
- оформление документов на награждение члена Профсоюза знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда Алтайского края»;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации;

- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
- защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

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

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

8.3. Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

8.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в центре занятости населения УСЗН по Краснощековскому и Курьинскому районам.

8.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.