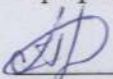


Председатель первичной
Профсоюзной организации

 Ю.А. Прокопчук
16.12.2019г

Директор МБОУ
«Верх-Есаульская ОШ
им. Кривоулицкого Н.Е.»
Н.Н. Рубцова
16.12.2019г.

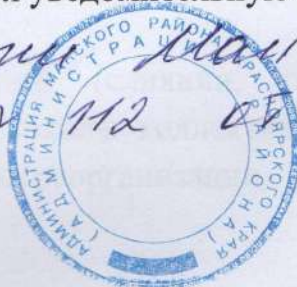


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ВЕРХ-ЕСАУЛЬСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА КРИВОУЛИЦКОГО НИКОЛАЯ
ЕФИМОВИЧА»

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Администрации Манского района
Регистрационный номер *п 112 от 19.12.2019*



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Верх-Есаульская основная школа имени Героя Советского Союза Криволицкого Николая Ефимовича» (далее по тексту – школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 школы и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – директора школы.

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

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

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

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

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

1.9. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

8) другие локальные нормативные акты.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Работники школы, включая руководителя и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений в сфере образования осуществляется с учетом мнения профкома и при

условии, что учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменений организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

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

2.9. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Соглашением между администрацией и

профсоюзным комитетом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Работник имеет право требовать от работодателей, их полномочных представителей при оформлении на работу неукоснительного соблюдения положений ст. 68 ТК РФ:

- содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) объявлять работнику под роспись не позднее трехдневного срока со дня фактического начала работы;
- по требованию работника выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения);
- при проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников строго руководствоваться статьями 81, 82, 178, 179, 180, 373, 374, 375, 376 ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения (по согласию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в 5 лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.2.5. Создавать условия для своевременного прохождения аттестации педагогических работников на квалификационную категорию и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы (должностные оклады) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией школы (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

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

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

4.4.2. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы устанавливается продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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 и уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителям, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов в неделю.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном 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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работникам школы.

5.10. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем для педагогических и других работников школы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В эти периоды оплата труда педагогических работников и лиц из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

5.11. Лица из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы в каникулы привлекаются к выполнению хозяйственных работ на условиях дополнительного соглашения в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться только с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала имеет работник.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в количестве трех календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным

рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск:

- а) при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- б) в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в) для проводов детей в армию – 3 дня;
- г) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- д) на похороны близких родственников – 3 дня;
- е) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 7 дней;
- ж) работающим инвалидам – 3 дня;
- и) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом школы.

5.15. Режим работы школы – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.17. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда -

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. С учетом требований ст. 135 ТК РФ заработная плата работников, включая размеры должностных окладов, компенсационные, стимулирующие выплаты, регламентируется федеральным, краевым законодательством, данным коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работодатель с учетом мнения профкома разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

6.3. Формирование системы оплаты труда работников школы производится на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761-Н «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

6.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения профсоюзного комитета.

6.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к

квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.6. Согласно ст. 129 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Компенсационные выплаты за работу отклоняющиеся от нормальной начисляются сверх минимальной оплаты труда.

6.7. При определении условий оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работодатели руководствуются результатами проведенной специальной оценки условий труда.

Размер доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами школы и составляет – 12%.

6.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% за каждый час.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя, не зависящее от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

6.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

6.12. Оплата труда учителей и других педагогических работников школы, осуществляющих в соответствии с медицинским заключением индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели.

Учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку, исходя из которой, учитель получает заработную плату на основе тарификации в установленном порядке.

6.13. Не допускается выплата заработной платы ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

6.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст.136 ТК РФ) т. е. 10 и 20 числа.

VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

7.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы (в неделю 3 часа в день):

- учителям 5-11 классов образовательных учреждений;
- педагогам дополнительного образования;
- за 36 часов педагогической работы в неделю:
- педагогу-психологу,
- социальному педагогу;
- старшей вожатой;
- библиотекарю;
- учителю ОБЖ.

7.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

Ставка заработной платы педагогическим работникам установлена исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками

7.3. Учителям школы, которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

VIII. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

Основные условия оплаты труда

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

8.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя.

8.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.4. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

8.5. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из

расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.8. Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для учителей, поступивших на работу в течение учебного года.

8.9. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

8.10. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством учитель ОБЖ освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.11. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.12. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

8.13. При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

8.14. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

8.15. Директору школы оклад определяются в соответствии с нормативными документами.

8.16. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей:

Заработная плата директора школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.16.1. Должностной оклад директора школы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

8.16.2. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора устанавливаются постановлением администрации Манского района по представлению Управления образования администрации Манского района.

8.16.3. Минимальный размер оклада руководителя школы определяется в зависимости от отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей.

8.16.4. Должностной оклад директора школы устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная категория руководителя учреждения	Коэффициент кратности			
		I	II	III	IV
2.	высшая квалификационная категория	до 2,0	до 1,8	до 1,5	до 1,2
3.	1 квалификационная категория	до 1,8	до 1,5	до 1,2	до 1,0

8.16.5. В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда руководителей коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза – коэффициент 3;

превышение в два раза – коэффициент 2,5.

8.16.6. Заместителям директора школы должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

- при стаже работы на руководящих должностях свыше 5 лет – на 10% ниже должностного оклада руководителя;
- при стаже работы на руководящих должностях от 3 до 5 лет – на 15% ниже должностного оклада руководителя;
- при стаже работы на руководящих должностях до 3 лет – на 20% ниже должностного оклада руководителя.
- Заведующей хозяйством должностной оклад устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителя.

8.16.7. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного характера.

8.16.8. Заместителям директора устанавливаются стимулирующие выплаты.

8.16.9. Премирование директора школы осуществляется Управлением образования администрации Манского района с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы школы за счет утвержденных ассигнований.

IX. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. В соответствии с Постановлением администрации Манского района № 1186 от 24.10.2014г «Об оплате труда муниципальных, казенных и бюджетных образовательных учреждений Манского района», в учреждениях образования Манского района устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

9.3. В школе на основании Перечня выплат компенсационного характера, составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом

конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

9.4. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579.

9.5. Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.86 № 387/22-78.

9.6. Устанавливаются доплаты за классное руководство, проверку тетрадей в соответствии с Положением.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

- Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

9.7. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9.8. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

Х. Порядок и условия стимулирования работников школы

10.1. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и выплачиваются 1 раз в месяц.

10.2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работникам производится ежемесячно.

10.3. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом руководителя учреждения согласно расчетам, произведенным комиссионно.

10.4. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

10.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с указанным

перечнем и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

10.6. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться иные выплаты:

- единовременное премирование работников
- материальная помощь.

XI. Порядок определения размера и расчета выплат

11.1. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом:

- в рамках внутреннего контроля за прошедший месяц начисляется сумма баллов. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

11.2. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

11.3. Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам школы оказывается по решению директора школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать пять тысяч рублей.

Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа директора школы.

XII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

12.1. Стороны исходя из того, что в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, педагогические работники пользуются правом на:

12.1.1. Досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей

(Федеральный Закон от 17 декабря 2001 года № 173 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

12.1.2. Меры морального и материального поощрения за добросовестное и творческое отношение к своему труду.

12.2. Стороны договорились в установленном порядке вносить в органы местного самоуправления предложения о планировании в бюджете следующего финансового года расходов на:

- установление единовременной денежной выплаты и ежемесячных доплат к должностному окладу молодым специалистам в течение трех лет с момента поступления на работу;

- оплату командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации;

- бесплатное проведение профилактических медицинских осмотров.

12.3. Руководство школы проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

12.4. Ходатайствует об улучшении жилищных условий работников школы.

12.5. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

ХIII. Охрана труда и здоровья

13. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

13.2. Предусмотреть на мероприятии по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги в порядке, установленном ст. 226 ТК РФ.

13.3. Провести в школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

13.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

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

13.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение).

13.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

13.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

13.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

13.10. В случаях отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую

работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

13.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

13.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

13.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

13.14. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

13.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников уполномоченным народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

13.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медосмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

13.17. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.

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

13.19. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

13.20. Профком обязуется:

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

XIV. Гарантии профсоюзной деятельности

14. Стороны договорились о том, что:

14.1. 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.

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

14.3. Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет профкому необходимые для их деятельности отапливаемые, электрифицированные помещения, оборудованные средствами связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к глобальной сети «Интернет») и необходимые правовые документы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

14.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором:

14.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются руководители (их заместители) профсоюзных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

14.5.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за который федеральным законом предусмотрено увольнение.

14.5.4. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом на условиях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами.

14.5.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности школы и принимается во внимание при материальном стимулировании работников.

14.5.6. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

14.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

14.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам социально-экономического развития школы.

14.8. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

14.9. 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 нерабочие 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 (218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 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, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)

14.10. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация,
- защита в случае индивидуального трудового спора,
- защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем,
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

14.11. Работодатель обязуется содействовать деятельности Профсоюза и его организаций по представительству и защите трудовых прав работников школы в сфере образования. Не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации и профкома, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза, и никаким иным образом не препятствовать деятельности районной и первичной районной организации, профкому.

XV. Свобода творчества и защита молодого учителя

15.1. Педагогическому работнику предоставить право выбирать методику и формы работы, соответствующие требованиям, не допускающие физической и психической перегрузки детей.

15.2. Учитель имеет право вносить корректировку и изменения в содержание программ обучения не более 30%.

15.3. Предоставлять возможность педагогическим работникам проходить, по их желанию, переаттестацию чаще, чем оговорено «Положением об аттестации».

15.4. Предоставить учителю время школьных каникул для повышения своего методического мастерства.

15.5. При приеме на работу молодых учителей тарифицировать с учетом образования.

15.6. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника, выбор наставника по обоюдному согласию.

15.8. Молодой учитель имеет право в первый год работы в школе отказаться от классного руководства (если нет производственной необходимости).

15.9. Молодой учитель имеет право в первый год работы посещать уроки коллег и отказаться проводить открытые уроки в течение предметных недель.

XVI. Обязательства профкома

16. Профком обязуется:

16.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы

16.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

16.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов школы.

16.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

16.6. Направлять учредителю школы заявление о нарушении директором школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного наказания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

16.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

16.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками.

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

16.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

16.12. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

16.13. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

16.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

16.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях их длительной болезни.

16.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

XVII. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

17. Стороны договорились, что:

17.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ)

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

17.3. Осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

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

17.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения и индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

17.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

17.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

XVIII. Заключительные положения

18.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

18.2. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами с 16 декабря 2019 года по 15 декабря 2022 года.

18.3. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

18.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель
Рубцова Н.Н.
_____(подпись)
16.12.2019г

Представитель работников

_____(подпись)
16.12. 2019г.

МП

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда администрации и комитета профсоюза
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Верх-Есаульская основная школа имени Героя Советского Союза
Криволуцкого Николая Ефимовича»
на 2019-2020гг.

№	Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Кол-во	Источник Финансирования	Ответственный за выполнение	Срок	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5	6	7	8
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ							
1.	Здание школы	Провести инвентаризацию технического состояния	1	Бюджет		В течение года	
2.	Территория школы, здание школы	Ознакомить работников школы с планом эвакуации в экстренных случаях (терроризма)	2 раза в год				
МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА							
1.	Кабинеты	Провести проверку технического состояния изоляции электроустановок			Зав. кабинетами	По мере поступления заявок	
2.	Первая	Обновить			кл.	Сентябрь	

	помощь	аптечки в кабинетах			руковод., мед. сестра	- октябрь	
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ							
1.	Медосмотр	Проводить ежегодный медосмотр работников	1			1 раз в год по графику	
2.	Дни здоровья	Проводить с целью профилактики заболеваний			мед. сестра, физ. инструктор	4 раза в год	
4.	Путевки санаторно-курортные	Выявлять потребность в санаторно – курортном лечении сотрудников школы и их детей, своевременно подавать заявки		соцстрах		Ноябрь-декабрь	
5.	Социальное страхование	За выполнение педагогическими работниками несвойственных их функциональных обязанностей, видов работ: ремонт школы – предоставлять отгулы, ст. 290 ТК РФ					

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 1
собрания трудового коллектива
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Верх-Есаульская основная школа имени Героя Советского Союза
Криволицкого Николая Ефимовича»

16 декабря 2019 г.

Присутствовало: 30 человек (все работники школы)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии «Коллективного договора».

По первому вопросу слушали директора МБОУ «Верх-Есаульская ОШ им. Криволицкого Н.Е.» Рубцову Наталью Николаевну.

Она ознакомила трудовой коллектив с содержанием «Коллективного договора», подробно остановилась на каждом пункте, а также зачитала «Соглашение администрации и комитета профсоюза по охране труда на 2019 – 2020 годы».

Слушали: учителя Бугаеву Дину Александровну, она предложила собранию одобрить и принять «Коллективный договор».

В обсуждении данного вопроса приняли участие все работники школы.

ИТОГИ ГОЛОСОВАНИЯ:

«за» - 30 человек;
«против» - 0;
«воздержались» - 0.

РЕШЕНИЕ:

1. Принять «Коллективный договор» на 2019 - 2022 годы.

Председатель собрания
Секретарь собрания

Рубцова Н.Н.
Варюшин А.Ю.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2
собрания трудового коллектива
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Верх-Есаульская основная школа имени Героя Советского Союза
Криволицкого Николая Ефимовича»

16 марта 2020 г.

Присутствовало: 30 человек (все работники школы)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об организации питания сотрудников школы.

По вопросу слушали директора МБОУ «Верх-Есаульская ОШ им. Криволицкого Н.Е.» Рубцову Наталью Николаевну.

Она ознакомила трудовой коллектив с содержанием информационного письма управления образования администрации Манского района № 113 от 06.03.2020г.

Слушали: учителя Бугаеву Дину Александровну, она предложила собранию определить место для приема пищи..

В обсуждении данного вопроса приняли участие все работники школы.

ИТОГИ ГОЛОСОВАНИЯ:

«за» - 30 человек;
«против» - 0;
«воздержались» - 0.

РЕШЕНИЕ:

1. В целях организации питания на рабочем месте определить место для приема пищи.
2. Бугаевой Д.А. составить график для приема пищи педагогическими и техническими работниками школы.

Председатель собрания
Секретарь собрания

Рубцова Н.Н.
Варюшин А.Ю.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575819

Владелец Рубцова Наталья Николаевна

Действителен с 29.03.2021 по 29.03.2022