

КОПИЯ

От работодателя

Директор МБОУ «Школа №80»

Плотникова
В.В. Плотникова
«01» сентября 2017 г.
МП

От работников

Председатель профсоюзной

организации *Т.Ю. Арутюнова*

Т.Ю. Арутюнова

«01» сентября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 80
имени Героя Советского Союза РИХАРДА ЗОРГЕ»
(МБОУ «Школа № 80»)
на 2017 - 2020 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 8358/18 - 570 от
28.03.2018

Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

*Зам. начальника управления
по труду* *И.Н. Сидоров*

МБОУ «Школа №80»
КОПИЯ ВЕРНА
Директор
Плотникова В.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, а также в соответствии с Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования Ростовской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ; Соглашением между Управлением образования г. Ростова-на-Дону и районными профсоюзными организациями работников образования на 2017-2020 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора школы Плотниковой Виктории Викторовны

- Работники учреждения в лице их представителя - председателя профсоюзной организации Арутюновой Татьяны Юрьевны.

1.4. Профсоюзная организация учреждения выступает полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении Коллективного договора, Соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников (см Региональное отраслевое Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Областным комитетом профсоюза работников образования и науки РФ на 2013-2016 годы, пункт 1.6).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;

- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1 % заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

1.6. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно правовые акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- доводить текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводить текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.7.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

Профсоюз как представитель работников:

- содействует эффективной работе организации, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;

- способствует росту квалификации работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;

- контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и оформляются дополнительным соглашением.

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

1.13. В период действия договора Профсоюз не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включенным в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с Профкомом.

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

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, в противном случае Трудовой договор является недействительным. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ.

2.3 При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2.4 Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.5 Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок
Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.6 При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией учреждения.

2.7 Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в Трудовом Кодексе РФ (ст. 22,60 ТК РФ).

2.8 Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.

2.9 Предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений в соответствии со ст.335 ТК РФ и ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2.10 Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.11 Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждений образования осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ.

2.12 При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников

решается совместно администрацией учреждения и выборным профсоюзным органом учреждения (профкомом).

2.13 Администрация учреждения не менее чем за 2 месяца предоставляет информацию о возможном высвобождении работников в Профсоюзный комитет и согласовывает с профкомом меры по трудоустройству и переквалификации работников (ст.82, 81 ТК РФ).

Уведомление профкома 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 (ст. 81 ТК РФ).

2.14 При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными ст. 179 ТК РФ:

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- лица, имеющие наибольший трудовой стаж в данном учреждении;
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзного комитета;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

2.15 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производится в соответствии со ст.82 и 373 (с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа) в случаях, предусмотренных указанными статьями.

2.16 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

2.17 Администрация учреждения обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администрация обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в трудовом договоре.

3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.2. Работодатель создаёт работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда.

3.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников стороны обязуются ежегодно проводить в октябре конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии»,

обеспечивают участие его победителей по соответствующим номинациям в районных, областных конкурсах профессионального мастерства.

3.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

3.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.7. В целях поощрения традиции наставничества, обеспечивающей преемственность поколений и сохранение накопленного профессионального опыта, работникам, осуществляющим в соответствии с приказом Работодателя наставничество в организации, производится доплата в размере 10 % тарифной ставки (оклада).

3.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

Оплата труда работников учреждений образования производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону № 705 от 11.08.2015 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону». Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, повышающего коэффициента за квалификацию и персонального повышающего коэффициента устанавливаются Положением о порядке и условиях оплаты труда учреждения.

Указанное Положение принимается при согласовании с Профсоюзным комитетом учреждения.

4.1. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несет руководитель учреждения.

4.2. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения в количестве 28 дней.

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 56 дней и предоставляется в летнее время.

5.13. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательного учреждения. Учреждение работает по особому графику, но не выше объёма нагрузки в учебное время. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

5.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.14. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

5.15. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

5.16. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2

дня;

- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;

дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5

- председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней;

- при праздновании юбилейных дат дня рождения - 2 дня;

- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 дня.

5.17. Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время предоставляется по заявлению следующих работников организации:

- супруг в период пребывания супруги в родильном доме - до 3 дней;
- родители первоклассников - 3 дня;

– родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования – до 3 дней;

– лица, осуществляющие уход за детьми и перечисленные в статье 263 Трудового кодекса РФ - до 14 календарных дней в удобное для них время.

5.18. Отдельные категории работников имеют право на неоплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам – 5 дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- работникам, совмещающим работу с учёбой, количество дней в месяц устанавливается в соответствии с нормами статей 173, 174, 176 Трудового кодекса РФ;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований – 2 дня в месяц;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет, а также отцам, в одиночку воспитывающим детей указанного возраста - 2 дня в месяц.

5.19. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех работников;

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.20. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет - 2 дня;

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня;

- работникам, проявившим высокие результаты в труде – 3 дня.

5.21. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.22. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда, а также Создается комиссия по охране

труда, в состав которой входит председатель профсоюзного комитета учреждения (избирается уполномоченный по охране труда).

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года совместно с профкомом, обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов. По согласованию с профкомом разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждом рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников - от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.9. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.10. Руководитель совместно с профсоюзным комитетом ведет учет и анализ производственного травматизма. Разрабатывает план мероприятий по улучшению условий труда в учреждении.

6.11. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.12. Профсоюзный комитет обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, решает вопросы обеспечения членов профсоюза санаторно-курортными путевками.

6.13. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда осуществляется администрацией учреждения совместно с профсоюзным комитетом.

6.14. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение

4.3. Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.4. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.5. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 9, 25 числа текущего месяца. Выплата заработной платы производится в месте выполнения им работы или по письменному заявлению работника перечислением на его расчетный счет в банке.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска, отпуск по желанию работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

4.7. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

4.8. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

4.9. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивается работнику в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым кодексом, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, Трудовым договором.

5.2. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п.5 ст. 55 Закон «Об образовании»), для руководящих и других работников - 40 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной 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), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Учебная нагрузка работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и иных условий.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке;
- стабильность объема учебной нагрузки в течение учебного года;
- уменьшение ее возможно только в случае изменения учебного плана и программы, сокращения классов (групп).

5.7. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с тарификацией и которых невозможно догрузить другой педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Работникам разрешается работа по совместительству.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходные и праздничные дни

вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.15. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного отработы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее 6 дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.16. Стороны устанавливают порядок, при котором работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством по согласованию с Профкомом ежегодно до 31 мая.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.3. В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда аттестацию педагогических работников проводить на основании приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

7.4. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- в связи с уходом в отпуск в размере до одного должностного оклада;
- в случае смерти работника в период его трудовых отношений в организации – в размере до двух должностных окладов;
- в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена) – в размере до 50% от должностного оклада;
- в случае получения работником травмы – в размере до одного должностного оклада;
- при рождении ребенка – в размере до 50% от должностного оклада;
- в случае тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – в размере до двух должностных окладов;
- в случае вступления в официальный брак – в размере до одного должностного оклада;

- в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как работника, так и членов семьи, находящихся на иждивении в размере до двух должностных окладов, но не более 2 раз в год;
- в связи с юбилейными датами (день рождения) в размере - 45 лет – до 30%, 50 лет – до 50%, 55 лет – до 60%, 60 лет – до 60%, 65 лет – до 60%, 70 лет – до 60%, 75 лет – до 60%.

- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профкома.

7.5. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 30 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации.

7.6. На похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 30 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь в размере до 25%.

7.7. В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 606 «О мерах реализации демографической политики РФ» реализации комплекса мер Правительства Ростовской области от 16.08.2013 года (п. 2.2), во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385 от 10.09.2013, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью устанавливаются следующие льготы сверх установленных трудовым законодательством женщинам, имеющим детей:

- предоставление одного дня дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний 1 сентября;

- при рождении ребёнка женщине предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня.

7.8. Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника.

7.9. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году, Работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах».

7.10. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской Области и Союзом работодателей Ростовской области на 2017-2019 годы:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

7.11. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства в размере (например, 0,3% фонда оплаты труда) на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации.

7.12. При направлении работников в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 166-168 ТК РФ.

7.13. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования, решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей образовательного учреждения в данных специалистах.

7.14. Педагогические работники один раз в три года проходят курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы с сохранением места (должности) и средней заработной платы (ст. 187 ТК РФ).

7.15. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением на другую, нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанного с трудовой деятельностью - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника. (ст. 182 ТК РФ).

7.16. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников учреждения. Поощрение применяется по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, объявляется в приказе по учреждению, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.

7.17. За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий. Стороны договорились о совместном выдвижении работников учреждения на награждение государственными наградами и ведомственными Министерства образования и науки РФ.

7.18. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законодательством и Уставом учреждения, запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству профсоюзной организации может быть снято взыскание до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

7.19. Проекты нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются и применяются с учетом мнения профкома. Работодатель своевременно информирует профком и предоставляет возможность профкому защитить интересы работников.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Ростовской области «Об органах социального партнёрства в Ростовской области» и «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области», Ростовским трёхсторонним соглашением и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в организации.

Стороны договорились:

8.3. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

8.4. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

8.5. Руководитель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% от их заработной платы.

8.6. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы. Руководитель предоставляет в пользование профкому помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.

8.7. Стороны признают предусмотренные в ст.171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза неосвобожденных работников.

8.8. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) профкома, членами которого они

являются, а председатель профкома и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач, не допускается.

8.10. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.11. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.12. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.13. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8.14. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профкома рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом 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);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ) и др. предусмотренные трудовым законодательством вопросы.

8.16. Не освобождённым от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой из расчёта средней заработной платы:

- председателю Профкома - 5 календарных дней;

8.17. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от производственной работы, представителям Профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома - 2 часа в неделю;
- членам профсоюзного комитета - 1 час в неделю.

8.18. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

8.19. Обязательства профкома:

1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.
2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в том числе в судебных и иных государственных органах.
3. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза.
4. Содействовать улучшению условий труда работников, охране их здоровья и профессиональному росту.
5. Решать вопросы оздоровления членов профсоюза и их семей.
6. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза (из профсоюзных взносов) при необходимости их лечения, приобретения дорогостоящих лекарств, в случае стихийных бедствий и др.
7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации.
10. Участвовать в работе комиссий по тарификации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Отдел по труду Администрации района.

9.2 Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3 Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива ежегодно.

9.4 В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.

9.5 Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3х-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу до подписания трудового договора.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется, сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Юридический адрес школы: г. Ростов-на-Дону, Пушкинская 190

Коллективный договор принят на общем собрании работников школы.