Подписано
цифровой
подписью:
Стенина Е. А.
Дата: 2022.04.12
10:36:40 +07'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 28»

на 2019-2021 годы

Принят на общем собрании работников МБОУ «Школа № 28»
Протокол от 06.12.2018 г. № 2

Представитель
работодателя:
директор МБОУ «Школа №28»

_____ Т.А.Суслова
(подпись Ф.И.О.)
М.П.

Представитель
работников
председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.А. Стенина
(подпись Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № 1051 от 07.12.2018 (дата)
Начальник департамента Е.И. Стенина
(Ф.И.О.)
М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №28».

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлениюдополнительных социально-экономических,правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работники школы, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- ✓ работодатель в лице его представителя - директорашколы.

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

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников школы.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования, вида школы, реорганизации школы в форме преобразования, а также при смене директора школы.

1.6.При реорганизации школы в формеслияния, присоединения, разделения, выделения школы Коллективный договор сохраняет своё действие, в течение всего срока реорганизации при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или Коллективным договором.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.Пересмотр обязательств настоящего договора не может

приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

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

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

1.11.1 правила внутреннего трудового распорядка– ст. 190 ТК РФ;

1.11.2 должностные инструкции работников;

1.11.3 положение об оплате труда работников – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

1.11.4 тарификационные списки и нормы труда – ст. 162 ТК РФ;

1.11.5 правила и инструкции по охране труда для работников – ст. 212 ТК РФ;

1.11.6 штатное расписание школы в соответствии с настоящим Коллективным договором;

1.11.7 расписание занятий в соответствии с настоящим Коллективным договором;

1.11.8 режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников школы – ст. 100 ТК РФ;

1.11.9 план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

1.11.10 положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

1.11.11 приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

1.11.12 графики работы – ст. 103 ТК РФ;

1.11.13 перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.11.14 перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);

1.11.15 график отпусков – ст. 123 ТК РФ;

1.11.16 другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.12.Правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в школе, являются также соглашения между работниками в лице профкома и работодателем в лице директора школы:

1.12.1 соглашение об установлении систем оплаты труда работников – ст. 144 ТК РФ;

1.12.2 соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

1.12.3 другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

Директор _____ Председатель ПК_____

1.13.Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

1.13.1по согласованию профкома;

1.13.2консультации с работодателем по вопросам принятия локальныхактов;

1.13.3 получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

1.13.4 обсуждение с работодателем вопросов о работе школы,внесении предложений по ее совершенствованию;

1.13.5 участие в разработке и принятии Коллективного договора;

1.13.6 обсуждение профкомом планов социально-экономического развития школы (ст. 53 ТК РФ).

1.14.В настоящем Коллективном договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса Администрацией Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по организациям.

1.15.Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников школы.

2.Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

2.1.Трудовые отношения между работником и школой возникают на основании срочного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Срочный трудовой договор заключается на определенный срок, так как трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 и статье 332 ТК РФ.

Со всеми работниками школы работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам.

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

2.2.Срочный трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра срочного трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

Срочный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68

ТК РФ).При заключении срочного трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.3.Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника, предусмотренной ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4.В срочном трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия срочного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5.Размеры должностных окладов работникам школы (за исключением руководителей и его заместителей) устанавливаютсяв соответствии с новой системой оплаты труда.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в срочном трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школыпо согласованию профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении учителям, для которых школаявляется местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся по видам образовательных программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных

организаций и работникам организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

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

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

2.8.1 по взаимному согласию сторон;

2.8.2 по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества обучающихся по основнымобразовательнымпрограммам начального общего, основного общего, среднего общего образованиясокращения количества классов в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ;
- простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школена срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение условий срочного трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся по видам образовательных программам, числа классов-комплектов, количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

школе работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом школы, Правиламивнутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в школе (ст. 68 ТК РФ).

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

2.12.При оформлении срочного трудового договора наименование должности работникауказывается в точном соответствии со штатным расписанием.

2.13.При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

2.13.1 увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

2.13.2 увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

2.14.При расторжении срочного трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размередвухнедельного среднего заработка:

2.14.1 при отказе работника от продолжения работы в связи сизменением условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;

2.14.2 другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные Коллективным договором и ст. 178 ТК РФ.

2.15. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

2.15.1предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

2.15.2создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

2.15.3обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

2.15.4создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

2.15.5соблюдать трудовое законодательство, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.15.6исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками школы, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице профкомом, заключать Коллективный договор, соглашения;

2.15.7создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении школой;

2.15.8знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.15.9исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.16. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники школы имеют право на участие в управлении школой непосредственно и через профком.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении школой являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии Коллективного договора, локальных актов школы.

На собраниях, конференциях с участием директора школы обсуждаются вопросы о развития школы. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором школы. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома илигрупповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении школой через профком:

- - представляет работодателю решение по согласованию проектов;
- локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией школы консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально-экономического развития школы;
- вносит администрации предложения, направленные на улучшение работы школы, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении школой.Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.18. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности штата. Признаниеработника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе,вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) до издания приказа об увольнениинеобходимо получить согласие профкома о правомерности намерения работодателя(ст. ст. 82 и 373 ТК РФ).

Увольнение по указанным основаниям председателей профкома школы, его заместителей, не допускается без согласия профкома школы и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа городского совета профсоюза работников образования и науки РФ – ст. 374 ТК РФ.Такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего

председателя профкомашколы и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ.

2.19. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

2.19.1профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативно-правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра срочного трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

2.19.2проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

2.19.3оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.

3.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3. Работодатель обязуется:

3.1.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.

3.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школыинвалидов.

3.3. Стороны договорились, что:

3.3.1. Преимущественное право на оставление 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 три года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. 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.

4.3.3.При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Норма часов педагогической работы учителя за ставкупо основным образовательным программам начального общего, основногообщего, среднегообщегообразования составляет18 часов в неделю учителям 1-11 классов.

4.3. Норма часов работы за ставку заработной платы для педагогических и других работников школы, для которых установлена сокращённая продолжительность рабочего времени:

- 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;
- 30 часов в неделю – воспитателям;
- 36 часов в неделю - педагогам-психологам, старшей вожатой, преподавателю-организатору ОБЖ.

4.4. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала установлена 40 часов в неделю. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме - 360 часов в год, руководителю физического воспитания, преподавателю-организатору ОБЖ. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директорашколы. Работникам,

которым установлен суммированный учёт рабочего времени учётным периодом является квартал.

4.5. 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 (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, 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.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающийперсонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными иопасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительною отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

4.10.2.Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 3 дня;
- 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 – 5 дней;
- для проводов детей в армию – 2дня;
- работающим инвалидам –2 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 6 дней и членам профкома – 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня;
- без сохранения заработной платы для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 30 дней.

4.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, которые определяютсяУставом школы.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

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

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

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

4.10.5.Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает по согласованию с профкомом школы перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.

4.10.6.По согласованию с профкомом школы для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.

4.10.7.По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (законному представителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;
- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка.

4.10.8.По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени

начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.10.9.В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.10.10.При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

4.10.11.В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

5. Оплата труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

5.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

5.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

5.1.3. государственных гарантий по оплате труда;

5.1.4.перечня видов выплат компенсационного характера;

5.1.5. перечня видов выплат стимулирующего характера;

5.1.6.Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» (с изменениями на: 26.12.2016);

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с выборным профсоюзным органом.

5.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, предусматриваемый Управлением образования администрации города Прокопьевска в бюджете городского Прокопьевскогогородского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых школой государственных и муниципальных образовательных услуг.

5.4. Условия оплаты труда работников школы (далее - условия оплаты

труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

5.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда школы.

5.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем издания отдельного нормативного правового акта администрации Прокопьевскогогородского округа.

5.8. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом школы, профсоюзным комитетом и утверждается директором школы. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке.

6.Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда

6.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников школы. Распределение и использование фонда оплаты труда работников школы.

6.1.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций школы или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, с

учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

6.1.2. Фонд оплаты труда школы включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат директору школы.

6.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам школы за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

а) выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

д) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок установления компенсационных выплат работникам школы представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

За счет базовой части фонда оплаты труда также производятся выплаты первых трех дней временной нетрудоспособности работников; выплачивается компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет.

6.1.4. Директор школы в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. № 273-ФЗ при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТб = ФОТбпед + ФОТбпр, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда школы;

ФОТбпед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТбпр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

6.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам школы в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников школы (приложение № 2 к настоящему Положению).

6.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в соотношении не более 30 процентов стимулирующего фонда

и не менее 70 процентов базовой части фонда оплаты труда. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом школы на финансовый год.

6.1.7. Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, направляются школой на стимулирующие выплаты работникам школы.

6.1.8. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда школы.

Конкретный процент централизуемой доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности школы, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда школы;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты директору школы.

Стимулирующие выплаты директору школы за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования администрации в соответствии с положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений города Прокопьевска.

6.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда школы (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся директору за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда школы (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда школы.

6.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы.

6.2.1. Заработная плата работников школы включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы школы, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников школы рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор) Х (К2 + К3)) + ((Ор) Х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О Х К1) Х Кс, где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы школы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

6.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы, порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам школы устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

6.2.4. Работникам школы может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 4 к настоящему положению.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы,

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом школы на определенный срок в размере до 2.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

6.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по формуле:

ФОТ тп = ((Ор) + (Ор) х (К2 + К3)) х Нагр. факт.) / Н час. + ((Ор) х (К4)),

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы школы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку

заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

6.3.2. Оплата труда педагогических работников школы, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников школы, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

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

Заработная плата выплачивается педагогам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда школы – для директора школы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

6.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокой категории с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

6.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

6.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

6.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в школе определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = (ДО / Н час. мес.i) х Нфакт. мес.i,

где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, рублей;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5 или 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно до 15 числа каждого месяца независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.5.4. Директор школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников школы, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный

срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

6.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

6.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы, утвержденными в установленном порядке.

6.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «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»:

18 часов в неделю - учителям 1-11-х классов;

ставка заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для учащихся 1-го класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом школы, положением о режиме учебных занятий, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных уроков не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка школы.

6.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 –2.6.3настоящего Положения, в том числе директору школы, заместителей директора составляет 40 часов в неделю.

6.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке

заработной платы в одинарном размере.

6.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6.6.7. Учителям 1-4-х классов, которым при передаче учителям – специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

6.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка школы, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других

мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

6.8. Порядок определения уровня образования.

6.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

6.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают

наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности.

6.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практически опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены директором школы на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.4. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.5. Производить по возможности компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.6.Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.7. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.8.Оказывает материальную помощь работникам школы, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии.

7.9.Обеспечивает доступк информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности.

7.10. Организует в школе общественное питание (столовые, буфеты, места для приёма пищи).

7.11. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере двух недельной заработанной платыследующим категориям увольняемых работников:

7.11.1 получившим трудовое увечье в школе;

7.11.2 работникам, увольняемым в связи с ликвидацией школы;

7.11.3 в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера и др.

7.12. Работодатель информирует работников школы о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т.п.) в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.13. Стороны обязуются:

Работодатель:

Проводит работу по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам школы для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом.

Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- оказывает юридическую помощь членам профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.2.Возлагать осуществление функций по охране труда на штатного работника школы.

8.3.Проводить в школеспециальную оценку условий труда.

8.4.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.

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

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

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8.8. Сохранять место работы 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).

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.15. Обеспечитьпрохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и оформление личных медицинских книжек.

8.16. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.

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

8.19. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на:

8.19.1 предупредительные меры по сокращению производственного травматизма;

8.19.2для проведения специальной оценки условий труда;

8.19.3приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки.

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

8.21. Профком обязуется:

8.21.1 организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;

8.21.2 проводить работу по оздоровлению детей работников школы;

8.21.3 ведёт учёт работников школы, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

8.21.4 участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.22. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В

случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.23.Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников школы вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.24.Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1.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.

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

9.3.Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:Устав школы,Правила внутреннего трудового распорядка, Положение «Об оплате труда работников», штатное расписание, график отпусков и др. являются приложениями к Коллективному договору и принимаются по согласованию с профкомом. В соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома.

9.5.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его

письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7.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.

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

9.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

9.10.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

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

9.12. Работодательпо согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

9.12.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

9.12.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

9.12.3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК 1'Ф);

9.12.4. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

9.12.5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.12.6. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

9.12.7. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

9.12.8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.12.9. установление перечня должностей работников с ненормированнымрабочим днем (ст.101 ТК РФ);

9.12.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

9.12.11. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

9.12.12. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

9.12.13. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

9.12.14. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные или иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

9.12.15. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

9.12.16. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

9.12.17. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

9.12.18. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.13. Работодатель признает профком школы как представителя.

9.14. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.Перевод работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1.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.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономия заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Школы.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

10.7. 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 взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.9. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

10.9.1. вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

10.9.2. инициировать вопрос о создании в школе комиссии по трудовым спорам (КТС);

10.9.3. разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к Коллективному договору);

10.9.4. выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников профсоюзной организации;

10.9.5. определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

10.9.6. контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

10.9.7. осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

10.10.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

10.12.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно оформлятьзаявки.

10.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательногомедицинского страхования.

10.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

10.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

10.18. 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 заработке и страховых взносах работников,

10.19.Осуществлять приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально-трудовым вопросам директором школы, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза.

10.20. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

10.21. При выполнении работодателем условий Коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.22. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в профсоюзе и т.д.

10.23. Представитель профкома школы принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.23. Председатель профкома школы принимает участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

10.24. Члены профкома регулярно информирует работников школы о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещают в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации.

10.25. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановке в коллективе.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.9. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

11.10. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

11.11. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий повыполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются орезультатах контроля на общем собрании работников один раз в полугодии.

11.12.Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников не реже

одного раза в год. Состояние выполнения Коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании работников школы по отчетам директора и профсоюзного комитета с определением мер по устранению нарушений.

11.13. Рассматривают в период действия Коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

11.14. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения 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.

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

11.16. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со с 01.01.2016 года.

11.17. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

11.18. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

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

12. Приложения к Коллективному договору

12. Приложениями к Коллективному договору являются:

12.1. Устав школы.

12.2. Правила внутреннего трудового распорядка.

12.3. Другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.