

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«СУББОТНИКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
д. Субботники Сухиничского района Калужской области
НА 2016 - 2018 ГОДЫ

От работодателя:

Директор муниципального казенного
образовательного учреждения
«Субботниковская средняя
образовательная школа»

 Рыбко И.С.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МКОУ
«Субботниковская средняя
образовательная школа»

 Семшина Е.Г.

Обсужден и принят на собрании трудового
коллектива. Протокол №19 от 30.12.2015г.

д. Субботники
2016 г.

**Коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Субботниковская средняя общеобразовательная школа» на 2016 - 2018 годы**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Субботниковская средняя общеобразовательная школа».

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники организации, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) и работодатель в лице его представителя — директора (Рябко И.С.).

1.4. Коллективный договор признает исключительное право руководителя организации на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.5. Коллективный договор признает право работника на участие в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5.1. Основными формами участия работников в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, осуществляющей образовательную деятельность, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

-иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, осуществляющей образовательную деятельность, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, осуществляющей образовательную деятельность, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.5.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;

- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

- продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов заработной платы) регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 91 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (в ред. Постановления Правительства от 01.02.2005 № 49. Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием учебных занятий.

- отпуск, основной и дополнительный продолжительность которого устанавливается в календарных днях и максимальными пределами не ограничивается. Нерабочие и праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного отпуска в число календарных дней не включаются (ст. 120 ТК РФ).

- объединение в профессиональные союзы;

защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

1.5.3. Работники обязаны:

- выполнять обязательства, изложенные в документах организации, осуществляющей образовательную деятельность, с которыми они были ознакомлены под роспись. (Устав организации, осуществляющей образовательную деятельность, настоящий коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции.);

- бережно относиться к школьному имуществу, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;

- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;

- быть примером для обучающихся (воспитанников);

- постоянно повышать свое педагогическое мастерство.

1.5.4. Директор признает профсоюзный комитет единственным

полномочным представителем трудового коллектива.

1.5.5. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам МКОУ «Субботниковская средняя общеобразовательная школа»
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза.
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, не являющихся членами Профсоюза, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 % от заработной платы на счёт профсоюзного органа и гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, осуществляющей образовательную деятельность, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам МКОУ «Субботниковская средняя общеобразовательная школа»
- мероприятия по улучшению условий и охране труда.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, осуществляющей образовательную деятельность, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, а также коллективным договором образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником устанавливается работодателем, по предложению руководителя методического объединения, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом мнения профкома.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодии.

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

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

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

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, возможны только по взаимному согласию сторон, а также по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- 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 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье учащихся в связи с отсутствием на работе учителя, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации, осуществляющей образовательную деятельность, высшего, среднего и начального профессионального образования.

3.3.5. Своевременно создать аттестационную комиссию и организовывать при подаче соответствующего заявления работником проведение его аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в установленный законом срок. По результатам аттестации устанавливать работникам оплату труда в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; проработавшие в организации, осуществляющей образовательную деятельность, свыше 10 лет; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность; имеющих стаж работы до 2 лет, педагоги, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных 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).

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

5.1 Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.2 Расстановку кадров на новый учебный год проводить не позднее 15 апреля текущего года.

5.3 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.4. 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.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.5 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время: простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других 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 в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

5.7. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Расписание занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации, осуществляющей образовательную деятельность. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

5.12. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

5.13. В случае обязательного сокращения численности или штата работников сократить, прежде всего, следующие категории работников:

- учителей (воспитателей) совместителей, распределить их часы учебной нагрузки постоянным работникам;
- ограничить учебную нагрузку работникам, имеющим совмещение.

VI. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, осуществляющей образовательную деятельность, (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 2), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2. Администрация организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязуется:
установить 5-дневную рабочую неделю для учителей начальных классов.

6.2.2. Для учителей, работающих в 5 – 11 классах, устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня — суббота и воскресенье.

При шестидневной — один выходной день — воскресенье.

Начало занятий — 9 часов 00 минут

Перерывы между уроками (перемены) — от 10 минут до 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не по академическим) часам.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.6. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 2 дня до начала очередной четверти.

Расписание составляется с учетом требований СанПиНа и рационального использования времени учителя. Если это возможно по учебной нагрузке, учителю предоставляется методический день.

6.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в организации, осуществляющей образовательную деятельность, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников организации, осуществляющей образовательную деятельность, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее — каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

6.9. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

6.10. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.11. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, и графиками работ с указанием их характера.

6.12. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

6.13. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации,

осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.14. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 рабочих дней (в соответствии нагрузкой, определенной тарификационным списком на текущий учебный год).

6.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя и которые работают в период летних каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.16. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, 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.

6.17. Время отдыха.

Общим выходным днем является воскресенье.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. № 201) являются:

1-5 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1-2 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

6.18. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях и на основании норм, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка

6.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

6.21. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы организации, осуществляющей образовательную деятельность, и сложившихся семейных обстоятельств работника.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен; при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; в других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

6.22. Работникам с ненормированным рабочим днем, с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ и по соглашению между работником и директором школы; в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

6.23.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье родителю - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;

- на похороны близких родственников (родителей, детей, бабушек, дедушек, внуков, братьев и сестер) ст. 14 п.2 СК РФ - 3 дня;

- повару школы - 6 дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

6.23.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом от 07. 12.2000 г. № 3570 Министерства образования России. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка .

6.23.3. Обеспечивать педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 106 ТК РФ).

6.24. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

6.25. По заявлению работника предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

VII. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, осуществляется в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме по месту работы, либо перечисляется на сберегательную книжку или банковскую карту работника на условиях, определенных трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются 23 - е число текущего месяца и 8 - е число следующего месяца.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленной в Калужской области.

Гарантии сохранения заработной платы учителям организации, осуществляющей педагогическую деятельность, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с началом учебного года (сокращением количества часов по учебному плану, сокращением классов (групп), досрочный выпуск обучающихся), обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и означает, что с указанными работниками до начала нового года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме нагрузки, даже при её отсутствии.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (за увеличение объема работ);
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам МКОУ «Субботниковская средняя общеобразовательная школа» (Приложение № 1), другими локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Наполняемость классов (групп), установленных с учётом санитарных правил и норм, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной заработной платы. Превышение количества учащихся компенсируются учителю в установлении доплаты, размер которой определяет работодатель с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляется локальным актом (Приложение № 1).

7.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работа с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Конкретные размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, утвержденных на оплату труда, в том числе из внебюджетных источников по согласованию с выборным профсоюзным органом. (Приложение № 1).

7.6. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

7.7. Фонд экономии заработной платы используется на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

7.8. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными значками отличия — со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности

7.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.10. Работодатель обязуется оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период каникул, а также в периоды отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.11. Работодатель обязуется выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (производственной) в соответствии с законодательством.

7.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему, за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

7.14. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 37 ТК РФ

7.15. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, нарушении условий отраслевого территориального Соглашения, заработную плату в полном объеме при продолжительности акции не более 3 дней.

7.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы (более 15 дней) работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты указанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

Оплату отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

7.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ежемесячно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от фонда заработной платы на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и другой работы.

8.2. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по представлению руководителя образовательной организации и ходатайству профсоюзного комитета.

8.3. Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям:

- Победителям конкурсов в рамках национального проекта «Образование» и победителям региональных конкурсов «Учитель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании», «Лучший педагог системы физического воспитания Калужской области», по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного - общественного управления образовательной организацией и педагогического совета сроком на 5 лет.

- Педагогическим работникам, награжденным нагрудными знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», соответствующими профилю выполняемой работы может присваиваться первая квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета

- Победители региональных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

- Педагогическим работникам, неоднократно подготовившим победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад и лауреатов, всероссийских научно – практических конференций школьников может присваиваться высшая квалификационная категория, а подготовивших лауреатов региональных научно – практических конференций школьников может присваиваться первая квалификационная категория, по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного - общественного управления организации, осуществляющей образовательную деятельность, и педагогического совета.

8.4. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, а аттестован по одному из них, оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

8.5. Педагогическим работникам продлевать действие, сроком до одного года, квалификационной категории в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в командировке по специальности за рубежом;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штатов или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске до 1 года, в соответствии со ст.335 ТК РФ и п. 5 ст. 55 Закона РФ от 10.07. 1992 № 3266 -1 (изменения № 337 – ФЗ от 08.12.2010г.) « Об образовании», и в других исключительных случаях.

8.6. Работодатель обеспечивает бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты работников в соответствии с нормами, установленными Правительством Российской Федерации (Приказ Минсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н) (Приложения № 4, 5)

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Провести в организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с профкомом. В состав аттестационной комиссии включить членов профкома и лиц, ответственных за охрану труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

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

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

9.1.7. Создать в организации, осуществляющей образовательную деятельность, комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

9.1.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.1.10. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых сотрудников.

9.1.11. Один раз в год информировать коллектив в организации, осуществляющей образовательную деятельность, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

9.2.2. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профкома.

9.2.3. Разрабатывать приложения к коллективному договору – Соглашение по охране труда (Приложение № 3)

9.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке вины потерпевшего.

9.2.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

9.2.6. Проводить работу по оздоровлению детей работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.3. Работник обязан:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

9.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.4. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе:

9.4.1. Создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- своевременное расследование несчастных случаев.

9.4.2. Организуют подготовку организации, осуществляющей образовательную деятельность, к новому учебному году.

9.4.3. Обеспечивают выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда.

Разрабатывают (обновляют) и утверждают инструкции по охране труда, проводят первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

Направляют на обучение по охране труда.

Осуществляют учет и расследование несчастных случаев на производстве.

Обеспечивают работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

9.4.4. Обеспечивают соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

Х. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между директором организации, осуществляющей образовательную деятельность, и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Индивидуальные трудовые споры работников и администрации обще - образовательной организации по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382 ТК РФ).

10.2. Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между директором организации, осуществляющей образовательную деятельность, и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398-418 ТК РФ).

10.4. В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

ХІ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. Стороны обязуются:

11.1. 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.

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

11.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

11.4. Работодатель за счет средств компенсационного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома (ст. 377 ТК РФ).

11.5. 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.

11.6. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и

пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и с учетом мнения профкома. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа

11.7. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.8. Своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзного органа и дает мотивированный ответ.

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

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТК 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 комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

ХII. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

12.1. Профком имеет право:

- выступать представителем работников и являться стороной коллективного договора;
- контролировать соблюдение администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

12.2. Профком обязуется:

- 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 Трудовым кодексом РФ;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять общественный контроль за правильным ведением и хранением трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять общественный контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
- осуществлять общественный контроль своевременным представлением работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников.

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

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13. Стороны договорились о том, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.4. 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.

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

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XIV. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

14.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

14.2. Приложения могут быть приняты на более короткий или более длительный срок, чем коллективный договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

В Коллективном договоре
МКОУ "Субботинковская средняя
общеобразовательная школа"
д. Субботинки Сухининского района
Калужской области и первичной
организацией профсоюза работников
школы по рецензированию социально-
трудовых и связанных с ними экото-
логических отношений в отрасли на
2016-2018 годы предусмотрено, проинф-
рмовано и стремлено гербовой печатью
с учётом титульного листа
21 (двадцать один) шт.

Директор школы *[Подпись]* И.С. Педко!



Договор за реше трирован
в административной
МР "Сухининский район"
на от 26.01.2016г



[Подпись] /Мастюкова В.А./

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575783

Владелец Рябко Иван Степанович

Действителен с 27.05.2021 по 27.05.2022