

Принято общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 2
«_____»_____2020 г.

Утверждаю
Директор МКОУ ООШ с. Русаново
_____Е.В. Рыкова
«_____»_____2020 г.

Согласовано
Председатель ППО
_____В.А. Ускова
«_____»_____2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы с. Русаново
Орловского района Кировской области

Раздел I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Положения указанного Федерального закона применяются в случае объединения работников в первичную профсоюзную организацию.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с. Русаново Орловского района Кировской области Рыковой Елены Владимировны.

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Усковой Валентины Алексеевны.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. В случае наступления условий, требующих дополнений или изменений настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление стороне, заключившей договор о начале ведения переговоров не менее чем за 7 дней до их начала.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

Стороны имеют право продлить коллективный договор на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.9. Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель: обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его соглашения;
- не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и пр.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договоров (контрактов) условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста его конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда, его безопасность;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- ознакомить с настоящим коллективным договором всех работников учреждения в течение месяца со дня его вступления в силу, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.);
- содействовать деятельности представительного органа работников, не вмешиваться в деятельность представительного органа работников, не ограничивать законные права работников.

Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими методами и средствами;
- содействовать поддержанию в учреждении трудовой дисциплины, охраны труда, занятости, своевременной оплаты труда;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- способствовать росту квалификации работников;
- обеспечивать контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль над созданием работодателем безопасных условий труда;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выступать организатором коллективных действий с целью давления на него.

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, контракту;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности и улучшению качества обученности;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю подразделения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, возникновению вынужденного простоя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

Раздел II. Трудовые отношения и трудовой договор

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым соглашением и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. В трудовом договоре указываются сведения и условия, перечисленные в ст. 57 ТК РФ.

2.2. Трудовые договоры с работниками о приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.4. Увольнение работников (прекращение трудового договора) в соответствии со ст. 77 Трудового Кодекса РФ производится по следующим основаниям:

- соглашение сторон (статья 78);
- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса РФ).

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со [статьей 332 ТК РФ](#).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу;

- расторжение договора по инициативе работника (ст. 80 Трудового Кодекса РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменном виде не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным федеральным законом.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, а также в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, необходимость ухода за ребенком в возрасте до 14 лет и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов, иных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений или трудового договора, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключение трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается на прежних условиях.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.6. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178 – 181 ТК РФ, ст. 318 ТК РФ.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.8. **Работодатель** обязуется:

2.8.1 В 3 - х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме на работу и объявляется работнику под роспись с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда и объявить его работнику под роспись. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором.

2.8.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу, перемещение, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72 – 74 ТК РФ).

2.8.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4 – х месяцев.

2.8.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.9. **Представитель профсоюзного комитета** обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками учреждения;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с представительным органом работников;

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора Работодателем;

- как минимум, выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно – бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;
- участвовать в формировании систем оплаты труда, улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

Раздел III. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников и также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, обслуживающего, учебно–вспомогательного персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, в соответствии со ст.320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее- Приказ № 1601).

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

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительских собраний и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранение производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия. В других случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представительного органа работников (ст. 113 ТК РФ).

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений, гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет.

3.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.10. Время осенних, зимних, весенних, 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 работодателя с учетом мнения представительного органа работников (статья 103 ТК РФ).

3.11. В каникулярное время обслуживающий и учебно – вспомогательный персонал 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.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, разделение, перенесение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.13. Работникам школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

Непедагогическому персоналу - продолжительностью 28 календарных дней;

Педагогическому персоналу - продолжительностью 56 и 42 календарных дней (ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск).

Дополнительные оплачиваемые отпуска:

– за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);

– за ненормированный рабочий день (Приложение № 5).

3.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы: (ст. 128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменным заявлениям:

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.15. Педагогическим работникам предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, определенном учредителем и (или) Уставом школы.

3.16. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

3.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по школе, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в свободное от учебно-воспитательного процесса время, для отдыха и питания для других работников время устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст. 108 ТК РФ.

3.18. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися, либо отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Раздел IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата работников школы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Орловского района Кировской области **и включает в себя:**

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с требованиями к квалификации.

4.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) за фактически отработанное время (Приложение № 6).

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочего места или специальной оценки условий труда.

4.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра). Размер повышенной оплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной за час работы.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения по результатам труда, в соответствии с Положения об оплате труда работников МКОУ ООШ с.Тохтино.

4.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173 – 177).

4.11. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в конкретные сроки за первую и вторую половину месяца в соответствии со ст.136 ТК РФ, по заявлению работника перечисляется на лицевой счет в банке.

4.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел V. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять представительный орган коллектива 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, списков сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время, не связанное с педагогической нагрузкой один день в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих к увольнению из школы инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1 В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве работников решается совместно, администрация учреждения и Собрание трудового коллектива.

5.4.2 При невозможности предоставления работы по прежней должности высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ).

5.4.3 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 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 15 лет;
- молодые специалисты.

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

Раздел VI. Охрана труда и здоровья работников

Работодатель обязуется:

6.1. 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).

6.2. Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.3. Проводить в образовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности в порядке и срокам, установленным с учетом мнения представительного органа коллектива с последующей организацией работ по охране труда.

6.4. В состав аттестационной комиссии обязательно включить членов Собрания трудового коллектива.

6.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Не допускать к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.6. Организовать проверку знаний и инструктаж работников школы по охране труда (не менее двух раз в год).

6.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (надлежащего качества, ст. 212 ТК), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессиональных должностей (Приложение № 7).

6.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (закреплено ст. 184 ТК).

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

6.10. Проверять своевременность расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований охраны труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

6.13. Осуществлять совместно с представительным органом коллектива контроль за безопасными условиями труда.

6.14. Обеспечивать прохождение периодически бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками один раз в год.

6.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе.

Работники:

6.18. Обязуются выполнять предъявленные администрацией требования по обеспечению коллективной и индивидуальной безопасности, существующие положения и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарным мероприятиям и несут ответственность за допущенные нарушения в установленном законодательством порядке.

6.19. Не несут расходов по финансированию мероприятий по охране труда и технике безопасности.

Раздел VII. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Обеспечивает бесплатно работникам пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

7.3. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении перед Учредителем.

Раздел VIII. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить СТК оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке СТК информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.3. Предоставлять СТК возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

Собрание трудового коллектива обязуется:

8.4. Предоставлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально – трудовым вопросам в соответствии ТК РФ и иными нормативными актами.

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

8.6. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов школы в рамках своей компетенции.

8.7. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.8. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

8.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и оплаты.

8.11. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, улучшению условий труда.

8.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы на соответствие занимаемой должности.

8.13. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно–оздоровительную работу в школе.

Раздел IX. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль над выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган коллектива о финансово - экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодателем направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников школы.

9.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

Работодатель
Председатель ППО

Е.В. Рыкова
В.А. Ускова

