

Подписи стороны работодателя:

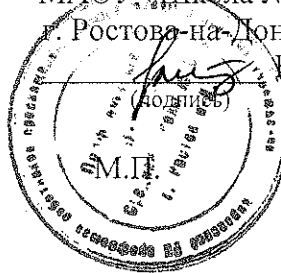
Директор
МАОУ «Школа № 5»
г. Ростова-на-Дону



Стебловский Н.П.

Подписи стороны работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «Школа № 5»
г. Ростова-на-Дону



Багунц А.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «Школа № 5»

на 2017 – 2020 годы

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

Регистрационный № 40/17-129 от 19.07.2017 г.
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

Зам. начальника управ-а по труду

г. Ростов-на-Дону, 2017

А.П. Багунц

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Школа № 5» (далее – школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующими законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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, генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и правительством России, отраслевыми тарифными соглашениями по учреждениям образования Российской Федерации, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора школы Николая Павловича Стебловского;

работники школы, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз) и перечисляющие на счет профсоюза ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Александры Петровны Багунц (далее – профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы (в том числе – совместителей).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Текст коллективного договора доводится до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в по-

рядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ). Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров с оформлением протокола.

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 учитывает мнение профкома в форме согласования:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положения об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) список работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) положение о материальной помощи работникам;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнения (мотивированного мнения) общего собрания работников и профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, действующими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухуд-

шать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым генеральным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с педагогическим работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со статьями 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

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

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

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

2.6. При установлении учителям, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. 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 педагогическими работниками.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, окраски количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника продолжительностью 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 школе на все время простоя либо в другом учреждении, 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.

2.11. 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 учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы школы, 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. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами. Прекращение трудового договора с педагогическим работником может производиться по основаниям, предусмотренным статьей 80 ТК РФ и иными федеральными законами. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели. В этом случае, в день увольнения работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку и выплатить все причитающиеся суммы.

2.15. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством с предварительным уведомлением профкома. При сокращении штатов, помимо лиц, имеющих право по ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники, которым до достижения пенсионного возраста осталось работать два или один год.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца.

3.2. Система оплаты труда педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов, персонала школы, включающая выплаты компенсационного, стимулирующего характера, премиальные выплаты и выплаты материальной помощи, устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, а также постановлениями муниципального образования «Город Ростов-на-Дону».

Условия оплаты труда работников установлены постановлениями Администрации города Ростова-на-Дону, действующим законодательством и коллективным договором.

3.3. Заработная плата педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов, персонала (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с действующим законодательством, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случаях, когда заработная плата педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов, персонала школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с действующим законодательством, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в школе в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

При определении права педагогического работника, заместителя руководителя, специалиста, персонала на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными действующим законодательством.

3.4. Установление условий оплаты труда педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов, персонала (размер выплат компенсационного характера) осуществляется тарификационной комиссией школы в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих и соответствующим постановлением Администрации города Ростова-на-Дону о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях города Ростова-на-Дону.

Стороны согласились, что за нормируемую часть рабочего времени считать норму часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (ставки заработной платы), установленный нормативными правовыми актами.

3.5. Должностной оклад (ставки заработной платы) педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 35-45 минут установлена для учащихся, поэтому пересчета времени педагогических работников в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

3.6. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором, или получившим ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ГК РФ). Оплата труда при этом не производится.

3.7. Работник, не получивший своевременно заработной платы в сроки установленные настоящим Коллективным договором, или получившим ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст. 142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч. 1 ст. 142 ТК РФ)

3.8. Изменение размеров заработной платы производится при:

– увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня представления документа о стаже, действующим путем на повышение размера должностного оклада;

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

– присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– награждении почетным отраслевым знаком - со дня награждения;

– присвоении почетного звания - со дня награждения;

– присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Федерального органа управления образования о выдаче диплома;

– присуждении ученого звания, доктора наук - со дня утверждения Высшей аттестационной комиссией Федерального органа управления образования о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном трудовом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере процента ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы и главный бухгалтер.

3.11. Должностной оклад выплачивается за 18 часов работы в неделю учителям, за 36 часов работы в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности. Принятые органами управления образованием, Правительством РФ изменения в должностном окладе включаются в настоящий коллективный договор автоматически.

3.12. В школе действует тарификационная комиссия в соответствии с положением о работе тарификационной комиссии. Тарификационная комиссия

назначается директором с целью тарификации педагогических работников, специалистов, персонала школы на новый учебный год. Тарификационная комиссия определяет размеры должностных окладов педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов и персонала в пределах предусмотренных действующими нормативными документами, в том числе локальными актами школы, и передает на утверждение директору.

3.13. При необходимости тарификационная комиссия вносит дополнения и изменения в размеры должностных окладов педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов и персонала школы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, при этом согласовывая данные действия с директором.

3.14. Основными функциями тарификационной комиссии школы являются:

- определение процедуры установления должностных окладов педагогическим работникам, заместителям руководителя, специалистам и персоналу, выплат компенсационного и стимулирующего характера,

- разработка, внесение изменений и дополнений, утверждение тарификационной документации,

- установление должностных окладов педагогическим работникам, заместителям руководителя, специалистам и персоналу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

- направление на утверждение тарификации педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов и персонала,

- проведение оценки педагогических работников, заместителей руководителя, специалистов и персонала школы по показателям и параметрам оценки деловых качеств, профессионализма и компетентности, и др.

3.15. Итоги работы тарификационной комиссии доводятся до директора школы и утверждаются приказом по школе.

3.16. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.17. За часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев, производится почасовая оплата труда. Если замещение оказалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки по тарификации (письмо Министерства образования РФ № 87-м от 29 декабря 1995 года).

3.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на предметных кафедрах и секциях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

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

3.20. Любые удержания из заработной платы работников не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

3.21. Стороны обеспечивают информирование коллектива об использовании бюджетных средств, средств социального страхования и внебюджетных источников.

3.22. Стороны договорились обеспечить условия доведения информации по начисленной и выданной заработной плате каждому работнику.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, штатное расписание на каждый учебный год (календарный год) с учетом перспектив развития школы.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

4.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

4.3.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование мероприятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств бюджета в размере не ниже 4% от фонда оплаты труда;

4.3.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения в других профессиях;

4.3.6. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с действующим законодательством.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

Увольнение работников, не являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) общего собрания работников;

5.4. трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

5.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников школы.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

5.6.3. работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений;

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

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и требований санитарных норм.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в воспитательных мероприятиях, мероприятиях, предусмотренных видами работы школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

6.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда по соглашению сторон.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.11. 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.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. совместно с профкомом ежегодно определять перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительностью не более 5 рабочих дней.

6.13.2. предоставлять работнику право на получение отпуска по семейным обстоятельствам, без сохранения заработной платы, в том числе:

– со свадьбой самого работника – до недели,

- бракосочетанием детей – до 3-х дней,
- со смертью близких родственников – до 3-х дней,
- с рождением ребенка (отцу) – до недели,
- с переездом на новое место жительства – до 3-х дней,
- в связи с уходом за больным (по предъявлению справки), но не более 10 дней в учебном году;

– по иным семейным обстоятельствам работника (для сопровождения детей учеников начальных классов в школу в первый день учебного года, призывом сына в армию, при праздновании юбилейных дат и семейных торжеств, поступлении в высшую профессиональную образовательную организацию и пр.) – до 2-х дней;

6.13.3. предоставлять работнику 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18-ти лет. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств фонда социального страхования РФ;

6.13.4. с учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном действующим законодательством.

6.14. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе в часы, свободные от учебных занятий. График дежурства составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с профкомом и вывешивается на видном месте. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

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

6.16. В соответствии с действующим законодательством для работников накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день.

6.19. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

6.20. Педагогическому работнику может быть предоставлен день для методической работы. Учитель может не присутствовать в школе в день методической работы или свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, заседаний педагогического совета,

производственных совещаний, собраний трудового коллектива, в которых он задействован, и не должен представлять каких-либо отчетов администрации школы о том, чем он занимался в этот день.

6.21. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

6.22. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха устанавливается работодателем по согласованию с профкомом школы. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.23. На период каникулярного времени устанавливается для всех педагогических работников, в том числе и заместителей руководителя, 5-ти дневная рабочая неделя в пределах учебной нагрузки.

6.24. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные действующим ТК РФ.

6.25. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен или продлен: 1) при временной нетрудоспособности работника; 2) при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; 3) в других случаях, предусмотренных законодательством.

6.26. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

6.27. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней, обслуживающему персоналу - 28 календарных дней. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.28. Работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида с детства до достижения им возраста 18-ти лет, по их желанию работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительность до 14-ти дней в удобное для названных работников время. Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частями). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.29. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, работодатель ежегодно предоставляет неоплачиваемый отпуск продолжительностью в 3 дня.

6.30. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и при одновременном уведомлении выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.31. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам по их желанию дни отдыха за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника. Данные дни отдыха могут суммироваться с ежегодным оплачиваемым отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Компенсация при увольнении за эти неиспользованные дни отдыха не выплачивается.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.3. оказывает материальную помощь работникам, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии;

7.4. педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников школы, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством;

7.5. обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, местами в дошкольных учреждениях через МКУ «Отдел образования Кировского района города Ростова-на-Дону»;

7.6. организует в школе общественное питание (столовая);

7.7. оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома положению о премировании и оказании материальной помощи работникам, персоналу и специалистам школы;

7.8. осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату единовременного материального вознаграждения работникам в соответствии с локальными актами школы, постановлениями Совета школы;

7.9. педагогическим работникам, совмещающим работу в школе с заочным обучением в ВУЗе, предоставляются льготы, согласно действующему законодательству;

7.10. педагогические работники по своему выбору один раз в три года проходят курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, с сохранением заработной платы на этот период или без отрыва от основной работы;

7.11. педагогическому работнику предоставляется свобода выбора использования методик обучения и воспитания, не допускающих физической и психической перегрузки детей и соответствующих гигиеническим требованиям. Педагогический работник имеет право выбора учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

7.12. в школе действует пятибалльная система оценивания знаний учащихся, регулируемая нормативами оценивания по каждому предмету. Дополнительные требования к выставлению оценок, не предусмотренных нормативами оценивания, не допускаются. На уровне начального общего образования допускается качественная оценка достижений учащихся;

7.13. работникам, пострадавшим от стихийных бедствий, получивших серьезное заболевание в период работы, а также в связи с непредвиденными обстоятельствами оказывается материальная помощь, в том числе и из внебюджетных источников;

7.14. за добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании учащихся, новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников. В соответствии с действующим законодательством поощрение применяется работодателем совместно или по согласованию с Советом школы, наблюдательным советом, профкомом, общим собранием работников;

7.15. на уровне школы поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника;

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

7.17. посещение учебного занятия, воспитательного мероприятия администрацией без предупреждения работника возможно при особых непредвиденных обстоятельствах;

7.18. профком могут иметь своего представителя в коллегиальных органах управления школой;

7.19. применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законом и уставом школы запрещается;

7.20. за один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание;

7.21. администрация школы по своей инициативе и ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения срока действия дисциплинарного взыскания, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник;

7.22. проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются с учетом мнения профкома, общего собрания работников. Работодатель своевременно сообщает о готовящихся локальных нормативных актах и представляет возможность защитить интересы работников.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Работа по обеспечению безопасных условий труда в школе проводится на основе специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой один раз в 5 лет. Обязательной СОУТ подлежат рабочие места возле смены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме до 2% от фонда оплаты труда.

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

Совместно с профкомом организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей по действующему законодательству.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.20. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

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

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

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

8.24. Профком обязуется:

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. В соответствии с ТК РФ и основами законов Российской Федерации по охране труда работодатель обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правами и нормами по охране труда и в пределах выделяемых бюджетных ассигнований на эти цели учредителем. Строить учебно-воспитательный процесс с полным соблюдением норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, в том числе и с привлечением средств из внебюджетных источников по согласованию с Советом школы или попечительским советом.

9.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства осуществляет, за счет средств школы, обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно п.3 ст. 9 Основ Законодательства РФ об охране труда и ст. 75 Закона РФ "Об охране окружающей природной среды". На охрану труда их всех источников финансирования выделяются средства в соответствии с рекомендациями отраслевого тарифного соглашения по учреждениям образования Российской Федерации.

9.3. Стороны создают на паритетных началах комиссии по социальному страхованию, охране труда.

9.4. Стороны договорились о том, что:

9.4.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.4.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

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

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

Председатель, его заместители 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 только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.5. Профсоюзный орган осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.6. Работодатель при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться требованиями действующего законодательства.

9.7. Работодатель содействует обеспечению всех работников страховыми полисами.

9.8. Работники проходят обязательные и периодические медицинские обследования за счет работодателя.

9.9. Работодатель совместно с профкомом обеспечивает эффективное использование средств фонда социального страхования.

Х. Обязательства общего собрания работников и профкома

10.1. Общее собрание работников обязуется:

10.1.1. всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

10.1.2. осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников;

10.1.3. содействовать профессиональному росту педагогических работников школы;

10.1.4. организовывать оздоровление работников, планировать и проводить культурно-массовые мероприятия, в том числе и с привлечением ветеранов, бывших работников школы;

10.1.5. осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников школы в вопросах обеспечения занятости, предоставлении льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором;

10.1.6. принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников школы;

10.1.7. содействовать в получении материальной помощи работникам из разных источников.

10.2. Профком обязуется:

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

10.2.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.2.3. осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

10.2.4. осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

10.2.5. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников; (ст. 86 ТК РФ)

10.2.6. направлять Учредителю заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения; (ст. 195 ТК РФ).

10.2.7. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

10.2.8. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

10.2.9. участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками;

10.2.10. совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города;

10.2.11. осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

10.2.12. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

10.2.13. участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда и других;

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

10.2.15. оказывать материальную помощь членам профсоюза;

10.2.16. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в целях предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания срока действия данного договора.

XII. Заключительные положения.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Договор составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

Юридический адрес школы: 344022, Ростовская обл., г. Ростов-на-Дону, Социалистическая, 195/21.

Коллективный договор принят на общем собрании сотрудников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 5» 25 мая 2017 года.

Коллективный договор подписали:

Работодатель
Директор МАОУ «Школа № 5»
г. Ростова-на-Дону



Н.П. Стебловский

“25” мая 2017 г.

Уполномоченные от коллектива
Председатель первичной профсоюзной
организации (профкома)



“25” мая 2017 г.

Прошито и пронумеровано 24 (двадцать четыре) страницами
25 мая 2017 года.

