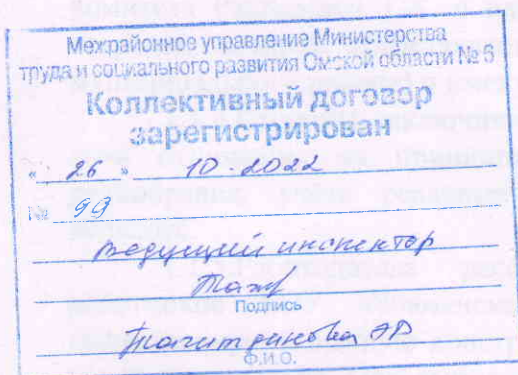


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2022-2025 годы

между работодателем БОУ «Знаменская средняя школа»
в лице директора Михайлова Николая Владимировича
и первичной профсоюзной организацией работников Бюджетного
общеобразовательного учреждения «Знаменская средняя школа»
в лице председателя профсоюзной организации
Раздымахо Татьяны Александровны



Принято на общем собрании
работников организации

“24” октября 2022 г.

Договаривающиеся стороны

Директор: Михайлов Н.В.

От имени работников организации
председатель первичной
профсоюзной организации
Раздымахо Т.А.



подпись

подпись

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель в лице директора Михайлова Николая Владимировича и работники Бюджетного общеобразовательного учреждения «Знаменская средняя школа» (далее - БОУ «Знаменская средняя школа») в лице председателя первичной профсоюзной организации работников БОУ «Знаменская средняя школа» Раздымахо Татьяны Александровны

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном общеобразовательном учреждении БОУ «Знаменская средняя школа».

1.1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об отраслевой системе оплаты труда в БОУ «Знаменская средняя школа» (Приложении № 1), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения БОУ «Знаменская средняя школа» и установление дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.1.3. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются: работники БОУ «Знаменская средняя школа» в лице председателя Профсоюзного комитета Раздымахо Т.А. с одной стороны, и директора Михайлова Н.В., с другой стороны, которая представляет интересы учредителя (Администрацию Знаменского муниципального района) и именуется в дальнейшем работодателем.

1.1.4. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учёта реальных возможностей, стремление достичь компромиссных решений.

1.1.5. Работодатель рассматривает первичную профсоюзную организацию работников БОУ «Знаменская средняя школа» и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и первичная профсоюзная организация работников БОУ «Знаменская средняя школа» обязуется демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем.

В случае возникновения различий в подходе и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов работодателя и первичной профсоюзной организации работников БОУ «Знаменская средняя школа». Для того чтобы эти усилия увенчались успехом, работодатель и первичная профсоюзная организация работников БОУ «Знаменская средняя школа» должны согласованно работать друг с другом, на благо трудового коллектива школы.

1.1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора, и утверждается в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем.

1.1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором БОУ «Знаменская средняя школа» и представителем первичной профсоюзной организации работников БОУ «Знаменская средняя школа».

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора является более высокий уровень, по сравнению с законодательством, (с учётом финансово-экономического - положения работодателя) принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам, оплаты труда, занятости работников, обеспечения устойчивых отношений между работниками и работодателем, защиты интересов работников.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном Законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в РФ» и иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.5. Общие обязательства работодателя и работников

1.5.1. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.5.2. Работодатель признает, что председатель первичной профсоюзной организации работников является полномочным представителем всех работников организации, поскольку он уполномочен общим собранием работников организации представлять их интересы в коллективных переговорах о социально- трудовых отношениях, в т.ч. оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.5.3. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.5.4. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

1.5.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.5.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.5.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования БОУ «Знаменская средняя школа», расторжения трудового договора с руководителем БОУ «Знаменская средняя школа».

При реорганизации БОУ «Знаменская средняя школа» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности БОУ «Знаменская средняя школа» коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности БОУ «Знаменская средняя школа» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

При ликвидации БОУ «Знаменская средняя школа» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.8. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников БОУ «Знаменская средняя школа».

1.5.9. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают других требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как: приостановление работы, организации забастовок и акций протеста.

1.5.10. Стороны договорились, что принятый коллективный договор работодатель растиражирует и доведёт до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Ответственность сторон социального партнёрства

1.6.1. Работодатель и председатель профсоюзного комитета за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. 54 и ст. 55 ТК РФ.

1.7. Контроль за выполнение коллективного договора

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

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. (ст. 51 ТК РФ)

1.7.2. Работодатель и профсоюзный комитет создают на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств сторон и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Обеспечение занятости работников

Работодатель обязуется:

2.1.1. В случае необходимости проведения временных работ, связанных с реконструкцией, занятости организовать оплачиваемые общественные работы совместно с органами местного самоуправления, службы для работников занятых неполный рабочий день.

2.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников:

Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряда оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приложение № 2)

Работники имеют право:

2.2.4. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

2.2.5. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

2.3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

2.3.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию работников БОУ «Знаменская средняя школа» в письменном виде 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 проект приказа 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.

2.3.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов 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 БОУ «Знаменская средняя школа» свыше 10 лет, одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награждённые государственными наградами, отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.3. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации школы.

2.4. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.5.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приёме на работу работников регулировать в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Положением об отраслевой системе оплаты труда в БОУ «Знаменская средняя школа», настоящим коллективным договором.

2.5.2. Ознакомить работника при приёме на работу под роспись со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, системой премирования, размерами вознаграждения, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, содержанием коллективного договора.

2.5.3. Изменения условия трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, о чём работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5.4. Не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.5.5. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.6. Рабочее время

2.6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, готовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждённый работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

2.6.2. 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 (ст. 333 ТК РФ).

2.6.3. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между уроками более 2 часов.

2.6.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (педагогические советы, совещания, собрания, планёрки и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

2.6.5. Учителям, по возможности, предусматривается один день в неделю без уроков для методической работы и повышения квалификации.

2.6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещены. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

2.6.8. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем для выполнения педагогической, организационной, методической и хозяйственной работы в пределах времени не превышающую их учебную нагрузку до начала каникул. Для педагогических работников школы в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

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

2.6.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителями и (или) Уставом школы.

2.6.11. Работники работают по пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье.

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

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

2.6.13. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться до тех пор, пока не будут отправлены домой на автобусе учащиеся школы.

2.6.14. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на следующий учебный год не позднее, чем за 2 месяца до его начала.

2.6.15. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на следующий учебный год производится в соответствии с Уставом школы и Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Работодатель обязуется:

2.6.16. Установить правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней и т.д.) (Приложение № 3).

2.6.17. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю в соответствии с законодательством (с учётом ст. 333 ТК РФ).

2.6.18. Составить и применять в непрерывных производствах, (где режим рабочего времени невозможно организовать по графикам пяти - шестидневной рабочей недели), графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

2.6.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

2.6.20. Продолжительность работы (смены) для работника в ночное время (с 20 до 8 часов), сокращается на 1 час, кроме работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

2.7. Время отдыха

2.7.1. Составлять график отпусков (в соответствии с ст. 123) не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников БОУ «Знаменская средняя школа», доводить его до сведения всех работников школы и вывешивать для обозрения.

2.7.2. Установить продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников 56 календарных дней, а для остальных работников школы не менее 28 календарных дней, в расчёте на шестидневную рабочую неделю.

2.7.3. Работникам школы предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с такой просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определённого времени. При наличии у школы финансовой возможности отпуск по семейным обстоятельствам можно предоставлять с сохранением среднего заработка.

2.7.4. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней, (ТК РФ ст.128 предусмотрено 5 дней):

- в связи со свадьбой самого работника 5 дней;
- свадьбой детей 5 дней;
- смертью родственников и близких (жены, мужа) 5 дней;
- рождением ребенка 5 дней;
- при переезде на новую квартиру 5 дней;

Работодатель обязуется:

2.7.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2-х часов, которые в рабочее время не включаются.

2.7.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников БОУ «Знаменская средняя школа» не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.7.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

2.7.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста ;

абзац утратил силу. - Федеральный закон от 22.07.2008 N 157-ФЗ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2.7.9. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2.7.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет;

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

2.7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

2.7.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

2.7.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

2.7.14. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.7.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.7.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.7.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.7.18. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.7.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

2.7.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Договорённость сторон предполагает:

3.1. С учетом мнения первичной профсоюзной организации работников установлена система заработной платы - повременная.

Разработаны: размер тарифных ставок, окладов, различного вида выплат. Для специалистов и служащих установлены должностные оклады. Для рабочих – тарифные ставки (Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Бюджетного общеобразовательного учреждения «Знаменская средняя школа»).

3.2. Установлена система премирования, стимулирующих доплат и надбавок (Приложение № 1).

3.3. Установлены сроки выплаты заработной платы в денежной форме: Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. В организации установлена минимальная оплата труда на основе отраслевого тарифного соглашения при условии полностью отработанной нормы рабочего времени для технического и вспомогательного персонала при полной рабочей неделе. Для учителей – в зависимости от количества часов учебной нагрузки.

3.5. Установлен перечень доплат согласно положения об оплате труда. (Приложение №1)

3.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) у педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

3.7. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты, премирование, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера согласовываются с первичной профсоюзной организацией работников.

3.8. Своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда. В случае изменения оплаты труда ознакомить работников за 2 месяца до их введения.

3.9. Обеспечение обязательной выдачи каждому работнику расчётного листа с указанием начислений и удержаний заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой-либо другой форме.

3.10. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом и предоставлять отгулы в каникулярное или иное время (не в ущерб учебному процессу).

3.11. Предоставление информации коллективу о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).

3.12. Установление предельной наполняемости классов не более 25 человек (в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении).

3.13. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии, при работе в сверхурочное время, ночное время и др.) производить работникам соответствующие доплаты.

3.14. В случае вынужденного простоя (отмена занятий в связи с морозами, карантинном и др.) оплату производить в размере 100% тарифной ставки (оклада).

3.15. Работодатель обязуется:

Возместить работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (неполученной заработной платы) (ст. 234 ТК РФ).

3.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Работодатель обязуется:

4.1.1. 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, ст. 226 ТК РФ).

4.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

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

4.1.4. 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.

4.1.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными условиями труда.

4.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения первичной профсоюзной организации работников БОУ «Знаменская средняя школа» (ст. 212 ТК РФ).

4.1.7. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, для этого предоставляется транспорт.

4.1.8. Первичная профсоюзная организация работников БОУ «Знаменская средняя школа» обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников школы;
- производить работу по оздоровлению детей работников школы.

4.2. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующих компенсаций

Работодатель обязуется обеспечить:

доплату к ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей.

4.3. Обеспечение условий и охраны труда женщин, в том числе:

Работодатель обязуется:

- запретить применение труда женщин на работах в ночное время на рабочих местах согласно перечню профессий и должностей;
- снизить норму выработки и часовую нагрузку беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению.
- сохранить за беременными женщинами средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях;
- предоставить возможность перевода на другую работу женщин (по их заявлению);
- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с письменного их согласия направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, а также работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

4.4. Обеспечение условий труда молодежи в возрасте до восемнадцати лет

Работодатель обязуется:

4.4.1. Не применять труд лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265).

4.4.2. Исключить использование труда при переноске и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

4.4.3. Принимать на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет только после предварительного обязательного медицинского осмотра. До достижения возраста восемнадцати лет ежегодно направлять на обязательный медицинский осмотр.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266).

4.4.4. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267).

4.4.5. Работников в возрасте до восемнадцати лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268).

4.4.6. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269).

4.4.7. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

4.4.8. Установить доплаты к заработной плате за счет собственных средств работникам в возрасте до 18 лет.

- при сокращенной продолжительности работы - до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

- при сдельной работе - доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы;

4. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились, что работодатель:

- 4.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 4.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

5.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь требованиями ТК РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", а также настоящим договором.

5.2. Работодатель гарантирует первичной профсоюзной организации получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

5.3. Работодатель включает в состав выборных комиссий организации (комиссии по реорганизации или ликвидации организации и др.) представителей первичной профсоюзной организации.

Заблаговременно ставит в известность первичную профсоюзную организацию обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а также проектах планов производства и развития, результатах финансовой деятельности организации.

5.4. Работодатель гарантирует взимание (при наличии заявлений от членов профсоюза) и перечисление профсоюзных членских взносов на счет профкома - привлечение к сверхурочным работам;

5.5. Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний (конференций), собраний (конференций) работников организации в рабочее время при условии отсутствия нарушения деятельности организации.

5.6. Профсоюзным органам предоставляется в бесплатное пользование оборудованное помещение, телефоны, оргтехника, служебные автомобили, размещение информации в доступном для всех работников месте и др.

5.7. Первичная профсоюзная организация в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит работодателю представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

5.8. Представления первичной профсоюзной организации о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение 5 дней.

5.9. Первичная профсоюзная организация гарантирует членам профсоюза:

- защиту работников в случае возникновения социально-трудовых конфликтов, расторжении трудового договора;

- юридические консультации по вопросам, затрагивающим интересы работников.

Из средств профсоюзного бюджета (для членов профсоюза):

- оказывать материальную помощь;
- приобретать детские новогодние подарки.

6. Заключительные положения

6.1. Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями в 7-дневный срок со дня подписания направляется работодателем в орган по труду для прохождения уведомительной регистрации.

6.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об общественных объединениях» от 19.05.95. № 82-ФЗ.