

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 14
с углубленным изучением отдельных предметов»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 – 2021 годы

Утверждён на Общем собрании работников школы
Протокол от 09.01.2019г. № 01

От работодателя:

Директор МБОУ «Школа № 14»



Майснер Нина Александровна



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Школа № 14»



Рыбина Татьяна Алексеевна

Полысаево 2019г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 14 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Школа № 14» Майснер Нины Александровны (далее работодатель); работники Школы, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, профкома и председателя первичной профсоюзной организации.

1.3 Коллективный договор заключён в соответствии с главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области 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, отраслевым соглашением между управлением образования Полысаевского городского округа и Полысаевской городской организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

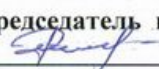
1.6 Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

1.7 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования вида организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также при смене руководителя.

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

1.9 При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение

Председатель первичной профсоюзной организации
 Т.А. Рыбина

Директор МБОУ «Школа № 14»
 Н.А. Майснер

всего срока проведения ликвидации.

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 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.14 Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15 Локальные нормативные акты МБОУ «Школа № 14», содержащие нормы трудового договора, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

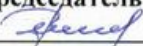
1.16 Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2.Трудовые отношения

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником. В соответствии с трудовым договором работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. А работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2 В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. В частности: точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, а для преподавателей - учебная нагрузка за ставку заработной платы и нагрузка, установленная при тарификации (в дополнительном соглашении); виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат. При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ). Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу (ст.67 ТК РФ).

Председатель первичной профсоюзной организации
 Т.А.Рыбина

Директор МБОУ «Школа № 14»
 Н.А.Майснер

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Школе.

Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3 Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности (ст.22 ТК РФ).

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками Школы, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации, заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Школой;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4 В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Школы имеют право на участие в управлении непосредственно и через первичную профсоюзную организацию. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Школой являются: общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов. На собраниях, совещаниях, конференциях с участием директора обсуждаются вопросы о работе Школы и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения. Собрания, совещания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе первичной профсоюзной организации и групповом обращении работников о созыве собрания. Первичная профсоюзная организация, реализуя права работников на участие в управлении Школой через профсоюзный комитет:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией Школы консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально-экономического развития Школы;

– вносит администрации Школы предложения, направленные на улучшение работы, участвует в их рассмотрении;

– осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении Школой.

2.5 Работники в трудовых отношениях обязуются:

– добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

– соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

– качественно выполнять работу,

– исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям. Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6 Трудовой договор может заключаться:

– на неопределённый срок;

– на определённый срок - не более 5-и лет (срочный трудовой договор, ст.59 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.7 Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.8 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.10 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.11 Работодатель обязуется:

– уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ст. 373 ТК РФ).

2.12 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.13 При сокращении численности или штата работников преимущественное право

на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным - при наличии 2-х или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

2.14 Стороны договорились о нижеследующем:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста - за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации.

2.15 При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

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

При появлении рабочих мест, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работающих в нём, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Школы, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Профессиональная подготовка,

переподготовка и повышение квалификации работников

3.1 Работодатель по согласованию с органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый

календарный год с учётом перспектив развития МБОУ «Школа № 14».

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.2.2. в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.;

3.2.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренной главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;

3.2.4. при принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ «Школа № 14» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4.1.2. для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «Школа № 14» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

4.1.3. для педагогических работников МБОУ «Школа № 14» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

4.2. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени и норма часов преподавательской и педагогической работы за ставку заработной платы:

– 18 часов в неделю - учителям 1-11 классов общеобразовательных учреждений и педагогам дополнительного образования;

– 36 часов в неделю - педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-

библиотекарям, старшим вожатым.

– работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которого данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности.

6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБОУ «Школа № 14», осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

9. Продолжительность рабочей недели составляет для I ступени обучения 5 дней, для II и III ступени обучения – 6 дней. Непрерывная рабочая неделя соответственно с двумя и одним выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

10. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна», которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, устанавливаемым для обучающихся, рабочим временем для педагогических работников не являются). Расписание занятий утверждается по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определяемой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может

Председатель первичной профсоюзной организации
 Т.А.Рыбина

Директор МБОУ «Школа № 14»
 Н.А.Майснер

привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом мнения профкома, с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. В случае привлечения работника к сверхсрочным работам оплата такой работы производится в двойном размере.

По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца, учебного полугодия, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д. дополнительное время для отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

14. Работа в выходной 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, и 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. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

15. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного распоряжения директора с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

16. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

18. В соответствии с ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в Школе полностью. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

19. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличия санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика.

20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части 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 (по письменному заявлению работника). Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

21. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней (ст.128 ТК РФ). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего год, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 № 169, в ред. от 20.04.2010).

22. Стороны договорились о предоставлении работникам МБОУ «Школа № 14» дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим инвалидам к отпуску - 3 дня;

- работающим пенсионерам по старости - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня в каникулярное время;
- для женщин с целью сопровождения детей в школу 1 сентября – 1 день;
- для женщин для участия в выпускном дне в школе – 1 день;
- предоставление женщинам, имеющим детей до 16 лет, 4-х часов в месяц для посещения с ребенком медицинских учреждений;
- при отсутствии в течение учебного года дней временной нетрудоспособности - 3 дня;
- на празднование Юбилея – 1 день (в День рождения).

23. Согласно ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

27. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

28. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (статья 95 ТК РФ).

29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

29.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

29.2. предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

29.3. вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Оплата труда

5.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ) с согласия работников путем перечисления на банковские карты. Днями выплаты зарплаты являются 30-е число текущего месяца и 15 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Минимальный размер аванса не должен быть ниже тарифной ставки работника за отработанное время (Постановление Совета Министров СССР «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца» от 23 мая 1957 г №566 (не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной на фактически отработанное время).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием (статья 136 ТК РФ):

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуск, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате

5.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки (оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются Положением об оплате труда работников Школы и Положением о распределении стимулирующей части фонда Школы по согласованию с профкомом.

5.3 Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 часов до 22 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, и не ниже 20 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). В соответствии со статьей 96 ТК РФ продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18-ти лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена или в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.4 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, наличия почётного звания (нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ», нагрудный знак «За отличные успехи в среднем специальном образовании», значок «Отличник народного просвещения», звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»).

5.5 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период работы до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (статья 142 ТК РФ).

5.6 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.8 Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня его присвоения уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.9 Решение о снижении размера выплат, а так же их отмене принимается директором, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, и оформляется приказом по основной деятельности.

Установленные работникам доплаты могут быть отменены или уменьшены в случаях:

- окончания срока действий доплаты;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности.

5.10 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В этом случае оплата труда работников согласно статье 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада),

установленной для различных видов работ с нормальными условиями.

5.11 Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

5.12 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МБОУ «Школа № 14», за ним сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13 Штат МБОУ «Школа № 14» формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов. За фактическое превышение количества учащихся, устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания и увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Размеры доплат устанавливается в Положении об оплате труда МБОУ «Школа № 14».

5.14 Выплаты вознаграждения за классовое руководство педагогическим работникам МБОУ «Школа № 14» производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.15 Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

5.16 Выплаты по результатам труда распределяются директором по согласованию с Управляющим советом, профсоюзным комитетом и комиссией по премированию в соответствии с качественными показателями деятельности Школы и работника.

Выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются, распределяются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников Школы. Документ разрабатывается и реализуется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.17 Оценочный лист является локальным нормативным актом системы оплаты труда. В силу ст.135 ТК РФ он подлежит согласованию с первичной профсоюзной организацией, в порядке установленным ст.372 ТК РФ. В силу ст.22 ТК РФ с оценочными листами работники должны быть ознакомлены под роспись.

5.18 Основным условием премирования является достижение работником более значительных результатов в труде по сравнению с другими членами коллектива. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах, являются основанием для лишения премии. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора.

5.19 Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в школе и не зависит от стажа работы.

5.20 Педагогическим работникам, в целях стимулирования к совершенствованию

преподавательской и воспитательной деятельности, развития их творческого и профессионального потенциала, утверждена премия как лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности в размере 200 тыс. рублей. Премия присуждается ежегодно ко Дню учителя по результатам конкурса, проводимого среди учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (Указ Президента Российской Федерации о премиях лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности от 28.11.2018 № 67).

5.21 Условия и размеры выплачиваемой материальной помощи работникам утверждаются Общим собранием работников школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.22 Иные поощрительные и разовые выплаты в виде премий к знаменательным датам работникам школы устанавливаются:

- к знаменательным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) до 5000 рублей.

5.23 Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом в следующих случаях:

- похороны близких родственников до 5000 рублей;
- оплату обучения работников до 5000 рублей;
- в связи с регистрацией брака до 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка до 5000 рублей;

5.24 Единовременное социальное пособие молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры, и заключившим до 20 сентября года окончания указанных образовательных организаций трудовые договоры сроком не менее 3 лет устанавливается в размере 30000 рублей.

5.25 Порядок выплат и возврата единовременного социального пособия молодым специалистам регламентируется постановлением Коллегии администрации Кемеровской области от 14.10.2013 № 427 «Об утверждении Порядка предоставления мер по привлечению молодых специалистов в образовательные организации и социальной поддержки работников образовательных организаций, предусмотренных Законом Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ «Об образовании»

6. Условия и охрана труда

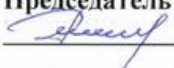
6.1 Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.2 Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Школе, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных факторов. Условия трудового договора, заключаемого с работником должны соответствовать требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условия труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

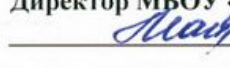
6.3 Обязательства работодателя:

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации

Председатель первичной профсоюзной организации

 Т.А.Рыбина

Директор МБОУ «Школа № 14»

 Н.А.Майснер

и Кемеровской области:

6.3.1. организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях;

6.3.2. уполномоченный работодателем работник, в лице заместителя директора по БЖ, выполняет функции специалиста по охране труда. Планирует и выполняет работу по сохранению жизни и здоровья работников, созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством разрабатывает и реализует план мероприятий по улучшению условий по охране труда с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Законодательной, нормативной и информационной базой, учитываемой при разработке соответствующих планов улучшения условий и охраны труда организации, являются:

- законодательные и иные нормативные правовые аспекты по охране труда российской Федерации и Кемеровской области (законы, постановления, распоряжения, приказы Федеральных органов исполнительной власти, государственные стандарты, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, санитарные нормы и правила и т.п.);
- акты формы Н-1, мероприятия по устранению причин происшедших несчастных случаев на производстве, статистические формы №7 - травматизм, №1 - Т (условия труда);
- данные специальной оценки условий труда;
- паспорт безопасности Школы;
- результаты экспертиз условий труда, проверок, предписаний органов надзора и контроля, службы охраны труда организации;
- данные производственного контроля за соблюдением санитарных правил;
- материалы работы комиссии по наблюдению за зданиями и сооружениями;
- материалы по проведению оценки профессионального риска здоровью работников с учетом конкретных производственных факторов;
- материалы работы комиссии по охране труда, предложения общественных организаций, работников.

6.3.3. при оформлении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда локальным нормативным актом его утверждение осуществляется директором после обсуждения на совместном заседании администрации и представителя профсоюза организации;

6.3.4. выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда;

6.3.5. проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. (ст.ст.212, 225 ТК РФ); «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90 Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения.);

6.3.6. обеспечивает за счёт средств Школы прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а так же внеочередных медицинских осмотров по просьбе работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302 н;

6.3.7. своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст. 228 - 231 Трудового кодекса, «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73;

6.3.8. обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда;

6.3.9. организует проведение специальной оценки условий труда, оценку уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в Учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ Порядком проведения специальной оценки условий труда согласно ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н, и знакомит работников с результатами;

6.3.10. по результатам специальной оценки условий труда разрабатывает мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда;

6.3.11. информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты;

6.3.12. организует контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Плана мероприятий по охране труда:

- обеспечивает совместно с профсоюзным комитетом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, комиссиях вопросы выполнения соглашения по охране труда, и информирует работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации.(ст.ст.212, 218, 370, 377 ТК РФ; статья 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарноэпидемиологическом благополучии населения»; Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 N18 «О введении в действие Санитарных правил - СП 1.1.1058-01» (вместе с «Санитарными правилами "Организация и проведение производственного контроля за соблюдением Санитарных правил и выполнением санитарнопротивоэпидемических (профилактических) мероприятий" СП 1.1.1058-01», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 10.07.2001; Постановление Правительства Российской Федерации от 10.03.1999 года №263 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте»; Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии)

по охране труда");

– создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комиссию по охране труда. (ст. 218 ТК РФ).

Профсоюзным комитетом избираются уполномоченные лица по охране труда. («Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», утвержденные Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 года № 30; «Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», утвержденное Постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 18.10.2006 года № 4-3).

Уполномоченные лица по охране труда при необходимости освобождаются от основной работы для выполнения временно возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.3.13. в целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создает уголок охраны труда. (Постановление Минтруда России от 17.01.2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»);

6.3.14. использует возможность возврата части страховых взносов (20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией специальной оценки по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки;

6.3.15. разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

6.3.16. выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности;

6.3.17. обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 212 ТК РФ) в порядке, установленном федеральными законами;

6.3.18. обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

6.3.19. своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.3.20. своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

6.3.21. оказывает педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

6.3.22. ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство);

6.3.23. организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи;

6.3.24. информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств

(бюджетных, доходов от предпринимательской деятельности т.д.), в том числе средств, направленных на охрану труда;

6.3.25. обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечных фондов, информационными ресурсами, спортивным и тренажерным залом.

6.4 Обязательства работника:

6.4.1. соблюдать требования по охране труда и технике безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Школы;

6.4.2. проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

6.4.3. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

6.4.4. правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

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

6.4.6. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.4.7 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 214 ТК РФ);

6.4.8. работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.5 Обязательства профсоюзного комитета:

6.5.1. оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.5.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комиссии по охране труда от профсоюза;

6.5.3. рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

6.5.4. В целях защиты прав и интересов работников:

– принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу во вредных условиях труда и др.);

– организовать Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.5.5. проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

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

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1 Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платой.

7.2 В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. принимать локальные нормативные акты, затрагивающие права работников МБОУ «Школа № 14», только по согласованию с первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

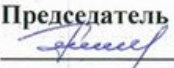
7.3.2. соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации условных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных

Председатель первичной профсоюзной организации
 Т.А.Рыбина

Директор МБОУ «Школа № 14»
 Н.А.Майснер

прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

7.3.7. привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4 Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений директором МБОУ «Школа № 14» по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

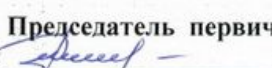
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации приводится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

Председатель первичной профсоюзной организации
 Т.А.Рыбина

Директор МБОУ «Школа № 14»
 Н.А.Майснер

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБОУ «Школа № 14» (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7 По согласованию с первичной профсоюзной организацией производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.8 С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа приводится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ);

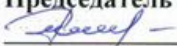
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

Председатель первичной профсоюзной организации
 Т.А.Рыбина

Директор МБОУ «Школа № 14»
 Н.А.Майснер

работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8. Обязательства первичной профсоюзной организации

8. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.1 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3 Осуществлять контроль за охраной труда в школе.

8.4 Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

8.6 Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.7 Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

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

9.2 Совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

9.4 Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников учреждения.

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

9.6 Разъяснять условия коллективного договора работникам МБОУ «Школа № 14».



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64
E-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
Официальный Web-сайт: www.ufz-kemerovo.ru

Директору
МБОУ «Школа № 14»

Н.А. Майснер

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о предоставлении департаментом труда и занятости населения
Кемеровской области государственной услуги по уведомительной
регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда,
заключаемых в Кемеровской области**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления департаментом труда и занятости населения Кемеровской области государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБОУ «Школа № 14».

Коллективный договор МБОУ «Школа № 14» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области (**30.01.2019 № 92**).

С уважением,
заместитель начальника департамента

А.В. Шматова

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью
24 (двадцать четыре) листа
Директор МБОУ «Школа № 14»
Н.А. Майснер

