



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ АДМИНИСТРАЦИИ ЭНГЕЛЬССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ВЕЧЕРНЯЯ
(СМЕННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №7»
г. ЭНГЕЛЬСА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

413116, Функциональный проезд 8, г. Энгельс, Саратовская область.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и трудовым коллективом
МКОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 7 »
Энгельсского муниципального района, Саратовской области**

от работодателя:

директор МКОУ «В(С)ОШ № 7»

А.А. Косенко

МП

от работников:

председатель профсоюзного комитета
МКОУ «В(С)ОШ № 7»

В.И. Головкин

МП

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между его сторонами, вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет на период с 2021 по 2024 годы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МКОУ «Вечерняя(сменная) общеобразовательная школа №7» Энгельсского муниципального района, Саратовской области далее по тексту «работники», в лице председателя профсоюзной организации Головки Валерия Ивановича;

- работодатель – директор МКОУ «Вечерняя(сменная) общеобразовательная школа №7» , далее по тексту «работодатель», в лице директора МКОУ «Вечерняя(сменная) общеобразовательная школа №7» Энгельсского муниципального района, Саратовской области Косенко Алексея Анатольевича.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Саратовской области от 19.06.1998 № 31-ЗСО «О социальном партнерстве».

1.4. Стороны договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

1.5. Основными принципами коллективного договора как формы социального партнерства являются (согласно ст. 24 ТК РФ):

- Равноправие сторон;
- Уважение и учет интересов сторон;
- Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- Соблюдение сторонами трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства;
- Полномочность представителей сторон;
- Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- Добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальность их выполнения;
- Обязательность выполнения коллективного договора;
- Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Целью коллективного договора является регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения .

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга, и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Саратовской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст. 8 ТК РФ);
- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;
- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о нарушениях законов и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- Возмещать вред здоровью, причинённый работникам в связи с исполнениями ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативно- правовыми актами;
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

2.3. Обязанности профсоюзного комитета:

- Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве;
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев в школе и профессиональных заболеваний;
- Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренным коллективным договором;
- Периодически доводить до сведения трудового коллектива промежуточные итоги

выполнения коллективного договора;

- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев в школе;
- Проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников;
- Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.4. Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ)

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- Повышать свою квалификацию;
- Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров;

2.5. Права работодателя (ст. 22 ТК РФ)

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- Принимать локальные нормативные акты;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;
- Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.6. Права профсоюзного комитета (ст. 370 ТК РФ):

- Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью;
- получать информацию, необходимую для контроля за выполнением коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- Получать информацию от руководителя и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

- Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания МКОУ «Вечерняя(сменная) общеобразовательная школа №7» к новому учебному году;
 - Информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
 - Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
 - Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
 - Совместно с администрацией учреждения контролировать выполнение работниками правил внутреннего трудового распорядка;
 - Участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса, повышение престижа школы, создание условий творческого труда для работников учреждения;
 - Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни МКОУ «Вечерняя(сменная) общеобразовательная школа №7» ;
 - Организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Обращаться за консультациями, связанными с работой, её условиями, социально-бытовыми проблемами в профсоюзный комитет, областной комитет и федерацию профсоюзных комитетов Саратовской области за правовой помощью и получать её.

Раздел 3. Оплата труда.

Стороны договорились:

3.1. Оплата труда в МКОУ «Вечерняя(сменная) общеобразовательная школа №7» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

3.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере (97%) и на материально-техническое обеспечение в размере (3%).

3.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет (80%) от ФОТ, стимулирующая - (20%).

3.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет (65%) от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет (35%) от базовой части ФОТ.

3.6. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученика-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неуменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

3.7. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) русский язык, литература, иностранный язык, математика - (до 1,04);

б) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, экономика - (до 1,03);

в) ОБЖ, ОСЭиРК - (1,0).

3.8. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

3.9. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по отраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.)

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

В соответствии с письмом министерства образования Саратовской области от 27.12.2013 г. № 01 - 26/7585 о сроках выплаты заработной платы в 2014 году за счёт субвенции из областного бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений,

расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды.

3.11. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.12. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

3.13. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

3.14. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

3.15. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

3.16. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, реформирования проводимого системы ФСИИ.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

3.17. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (Типового положения о вечернем сменном общеобразовательном учреждении, положением об организации получения основного общего и среднего (полного) общего образования лицами, отбывающими наказание в виде лишения свободы в исправительных колониях и тюрьмах уголовно-исполнительной системы);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин, оперативной обстановкой в ИК и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.18. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно положению об оплате труда, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее $_ (80\%)$ оклада;

3.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации), но не ниже $1/300$ действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

3.20. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.21. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

3.22. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.23. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

3.24. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

3.25. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

3.26. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

3.27. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

3.28. Работники школы при ИК заняты на работе с опасными условиями труда (т.к. работают в исправительной колонии строгого режима)

3.29. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

3.30. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.31. Изменение размера заработной платы производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

- за выслугу лет работы в исправительной колонии (приказ МВД РФ №147 от 02.04.1993г.)

3.32. По согласованию с профкомом составлять тарификационные списки работников школы до 12 сентября.

3.3.1 В свою очередь, профком:

Организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

За несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обратиться в орган Инспекции по труду с предложением привлечь к ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. ст. 41-3, 210 Кодекса РФ об административных правонарушениях);

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд. В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

Если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;

Если КТС в 10-ти дневной срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ);

Если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК РФ).

3.3.2 Работодатель в пределах установленных фондов оплаты труда предусматривает средства на выплату премий и поощрений, оказание материальной помощи, установление ежемесячных надбавок к должностному окладу согласно Положению о новой системе оплаты труда. Работодатель вправе выплачивать разовые поощрения работникам за профессиональное мастерство, сложность порученного задания и т.п. за счет экономии средств фонда оплаты труда. Размер поощрения определяется работодателем.

Раздел 4. Гарантии занятости.

4.1. Работодатель обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки приобретает работник за свой счет).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретает работник за свой счет.

4.2. Трудовой договор с работником школы заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

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

4.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

4.5. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

4.6. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об ОУ);

- простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) – ст. 74 ТК РФ.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

4.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе (ст. 68 ТК РФ).

4.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штатов работников, рассматривается предварительно с участием профкома.

4.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст 178,180).

О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца.

4.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
-

4.6. В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием новых работников других профессий;
- при введении штатных единиц преимущественное право на прием на работу предоставлять раннее сокращенным работникам организации;
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производить только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ);
- предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ, положениями внутреннего распорядка колоний строгого режима), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников – 40 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОУ. Порядок предоставления учителям дополнительного свободного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка дня.

105.3. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.4. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ, 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.

5.5. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет

рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час.

5.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, работникам, исполняющим обязанности по техническому обеспечению деятельности учреждения, младшему обслуживающему персоналу – продолжительностью 28 календарных дней.

5.9. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, (ст. 372 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

5.11. Для обеспечения условий, позволяющих сотрудникам имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 16 лет), по их просьбе и по соглашению с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 4-х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

5.12. Предоставлять работникам по их заявлению дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы без права замены отпуска денежной компенсацией, в каникулярный период или период, согласованный с администрацией:

- на бракосочетание – 3 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при юбилее, если он приходится на рабочий день- 1 день;
- рождение ребёнка (отцу) – 1 день;
- за работу без больничного листа в течение года – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 6 дней;
- библиотекарю – 3 дня;
- за длительный стаж работы в данном учреждении (ИК)(10 лет) – 7 дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть использован до 01 июня следующего года, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5.13. Предоставлять работникам по их заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время на основании письменного заявления, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
-

отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;

5.14. Работникам учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и Уставом учреждения.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ, а также исходя из режимных требований ФКУ ИК -13)

Раздел 6. Условия и охрана труда.

6.1 Реализация основных направлений в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти, регионального и местного самоуправления, работодателей, а также профессиональных союзов.

6.2 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить (ст. 219 ТК РФ):

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

оснащение рабочего места необходимой мебелью, инвентарём, закреплённым за работником;

режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации;

периодическое обучение работника безопасным приемам и методам труда, проведение первичного и периодического инструктажей по охране труда за счёт средств работодателя;

при приеме на работу недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

обязательное пенсионное страхование работников;

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

создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда;

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

Раздел 7. Обязательное пенсионное страхование и обеспечение социальных гарантий работников.

7.1. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах.

7.1.1. Работодатель обязуется:

обеспечивать права работников на обязательное пенсионное страхование и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном

федеральными законами;

- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- в целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части пенсии по старости, страховую часть трудовой пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»:
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлять выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (пересчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию, гласность в расходовании средств социального страхования.

7.1.2. Профком обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать обеспечению работников медицинскими полисами;
- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
-

7.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников.

7.2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- оказывать помощь в обеспечении работников и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные и детские оздоровительные лагеря, стадионы, спортплощадки.

7.2.2. Профком обязуется:

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и руководством задачи по их предупреждению;
- выделять денежные компенсации работникам при определённых заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение).

7.3. Организовать, оздоровительную, культурную работу в коллективе.

7.4. Оказывать помощь в организации санаторно - курортного лечения и отдыха работающих.

- организовать проведение культурно – массовых мероприятий, праздников, поздравлений, проводы на пенсию для работников ОУ;
- информировать работников о расходовании денежных средств на культурно-оздоровительную работу.

Раздел 8. Участие работников и профкома в управлении организацией.

Основными формами участия работников в управлении общеобразовательным учреждением являются согласно ст. 53 ТК РФ:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- представители работников, т.е. профсоюзный комитет, имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации организации;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Обязанности сторон:

- проведение взаимных консультаций по социально-трудовым и связанными с ними экономическим вопросам работников организации, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить мероприятия по повышению эффективности труда, в том числе по снижению трудовых затрат.

Работодатель обязан:

- учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- представлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с профкомом вопросы о работе организации, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст. 82 ТК РФ);
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения;
- содействовать проведению профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Профком имеет право:

- получать необходимую информацию по всем вопросам, касающимся текущей деятельности, социально-трудовым вопросам;
- участвовать в разработке концепции развития организации;
- участвовать в принятии наиболее важных финансовых и организационных решений.

Раздел 9. Обеспечение условий

деятельности профсоюзной организации, членов профсоюзов.

9.1. Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, другими законами и соглашениями, коллективным договором.

9.2. За активное участие в решении социальных вопросах труда установить не освобожденному руководителю выборных профсоюзных органов компенсационный коэффициент 0.2 к оплате за часы аудиторной занятости в рамках фонда оплаты труда ОУ.

9.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

9.4. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет городского комитета профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.6. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае трудового конфликта с работодателем.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством.

10.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступить любая из сторон, при этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель может применить к его участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Настоящий коллективный Договор принят на общем собрании коллектива 14 января 2021 года.