

**Уполномоченный от
администрации
Директор МБОУ « Школа №92»
-----О.А.Колесниченко**

**Уполномоченный от
трудоого коллектива
Председатель ППО
----- Звягинцева Н. Н.**

Коллективный договор

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону «Школа № 92 с углубленным изучением
математики**

с 2022 по 2025 гг.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
министерстве труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный №18383/22-1654
от 02.11.2022г.

г. Ростов-на-Дону
2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2022- 2025 гг.
между работодателем МБОУ города Ростова-на-Дону «Школа № 92 с углубленным изучением математики» и работниками в лице представителя первичной профсоюзной организации Профсоюза народного образования и науки РФ.

Принят собранием трудового коллектива 01.06. 2022 г.

(протокол от 01.06.2022 №7)

1. Наименование организации - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа №92 с углубленным изучением математики города Ростова- на-Дону.
2. Организационно-правовая форма собственности - муниципальная
3. Стороны, подписавшие коллективный договор:
 - со стороны администрации директор Колесниченко Ольга Андреевна
 - со стороны трудового коллектива председатель профсоюзного комитета Звягинцева Наталья Николаевна
4. Численность работающих в организации **62** - человека
5. Дата принятия коллективного договора – 1 июня 2022 г.
6. Срок действия коллективного договора - 3 года
7. Коллективный договор с приложениями представлен **на 30** листах
8. Количество разделов в коллективном договоре **14**, в том числе:
 - Общие положения;
 - Трудовой договор;
 - Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
 - Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
 - Рабочее время и время отдыха;
 - Оплата и нормирование труда;
 - Гарантии и компенсации;
 - Охрана труда и здоровья;
 - Гарантии профсоюзной деятельности;
 - Обязательства профкома;
 - Контроль за выполнением коллективного договора;
 - Социальное партнерство;
 - . Социальное страхование, гарантии и защита работников школы согласно Положению об оплате труда;
 - Контроль и ответственность сторон
 -
9. Количество приложений - **4**, в том числе:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Соглашение по охране труда;

- Положение об оплате труда;
- Штатное расписание.

10. Условия коллективного договора, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством:

10.1. Предоставляется **оплачиваемый** дополнительный отпуск:

- при отсутствии в течение учебного года дней **нетрудоспособности продолжительностью 5 дней**

10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством не установлены.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №92 с углубленным изучением математики Советского района города Ростова-на-Дону.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

Сторонами коллективного договора являются:

* Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации - председателя профсоюзной организации Звягинцевой Натальи Николаевны

Работодателя в лице его представителя – директора Колесниченко Ольги Андреевны. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия

прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44,43 ТК РФ).

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения профкома;
- Проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- Получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Иные формы, определенные ТК РФ, Уставом учреждения, коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения;
- Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
 - Реорганизации или ликвидации учреждения;
 - Введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - По другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения, коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.
- Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседании органов при их рассмотрении.

2. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения,

изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

Верхний предел нагрузки не ограничивается.

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

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой по предварительному комплектованию на новый учебный год в письменном виде.

2.6 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

В целях социальной защиты учебную нагрузку в первую очередь предоставлять педагогическим работникам, для которых работа в школе является основным видом деятельности, и не имеющим дополнительных доходов, а также учитывать их социальный статус.

Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации В текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.

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

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращения количества классов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в

связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

2.13 Администрация не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.14 Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2 Повышать квалификацию каждого педагогического работника не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации

сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, а если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

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

3.3.5 Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6 Проводить согласование аттестационных материалов и представление педагогических работников для аттестации на первую или высшую квалификационную категорию или для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1 уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Информировать органы службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4 Стороны договорились, что:

4.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при

сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше трех лет одинокие матери и отцы,
- воспитывающие детей до 16 лет,
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

Работникам, увольняемым при сокращении штатов, предлагается любая, имеющаяся работа в учреждении.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы

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

5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего

распорядка и Уставом.

5.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- На основании ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему праздничному дню, уменьшать на 1 час за счет сокращения внеурочной деятельности.**

5.5.1 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день.

5.5.2 В целях социальной защиты учителей администрация школы не должна организовывать замещение уроков с разрывом более 2 часов.

5.5.3 Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5.4. Учителям, сопровождающим обучающихся на предметные олимпиады, конкурсы, фестивали, спортивные соревнования во внеурочное время, предоставлять 1отгул.

5.5.5 На основании закона «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47, п.9) педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и выплата которой устанавливается субъектом РФ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ЕГЭ».

5.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Началом очередного трудового отпуска и первым днем выхода на работу после него считать любой день недели (кроме субботы и воскресения) на основании ст.111ТК РФ.

5.8 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников

в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники **привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе** в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В целях сохранения жизни и здоровья работников учреждения, в каникулярное время организуется дежурство по графику учителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

График работы на каникулах составляется совместно администрацией и профкомом учреждения и утверждается приказом руководителя.

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

5.11 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в установленном им рабочего времени.

5.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ.

На основании ст.121, ст.122, ст. 260 ТК РФ сотрудники независимо от занимаемой должности, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в полном объеме по истечении 6 месяцев непрерывной работы. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя.

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).

5.13 Работодатель обязуется:

5.13.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ,
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.13.2 Предоставлять работникам отпуск **без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):**

- **при рождении ребенка в семье - 5 дней;**
- **для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу -14 дней;**
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- **В случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;**
- **на похороны близких родственников - 5 дней;**
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

5.13.3 При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- **при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней;**

5.13.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых **Уставом школы (ст. 335 ТК РФ).**

5.13.5 **Общим выходным днем является воскресенье.**

5.13.6 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогических работников возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13.7 **Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.**

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением мэра № 1170 от 31. 10. 08 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города

Ростова- на-Дону» .

6.2 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни в денежной форме.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.3 В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.4 Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Если во время простоя (карантин, временная приостановка деятельности учреждения по предписаниям контролирующих и инспектирующих органов и т.п.) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6. 5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.5.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и **(или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты на день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).**

6.5.3. В качестве компенсационных выплат 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 (ст. 414 ТК РФ).

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 В полном объеме выполняет положения раздела 7 ТК РФ.

7.2 Совместно с профкомом ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и

выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном Министерством финансов РФ.

На основании ст.168 ТК РФ работодатель обязан возмещать расходы по проезду, связанному со служебными поездками (сопровождение обучающихся на олимпиады, конференции, конкурсы, в пункты проведения ЕГЭ и др.)

7.4 Организует в учреждении доступное общественное питание, в том числе горячее (буфет, столовую).

8. Охрана труда и здоровья и социальная защита

Работодатель обязуется;

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение производственных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (см. приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятия по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» обязуется:

8.1.3 Соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять предписания постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.1.4 Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду.

8.1.5 Проводить обучение работников мерам пожарной безопасности.

8.1.6 Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, не допускать их использование не по назначению

8.2 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать

членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года,

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

8.5 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6 Обеспечивать приобретение средств индивидуальной защиты за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.15 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.

8.16 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда

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

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

Обеспечить всех работников полисами обязательного медицинского страхования.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их просьбе предоставлять неполный рабочий день или рабочую неделю.

Семьям, имеющим детей, оформлять документы для выплаты пособий, предусмотренных действующим законодательством.

Своевременно предоставлять в бухгалтерию листы нетрудоспособности для начисления пособия, причитающегося работнику.

Ходатайствовать перед МКУ «Отдел образования Советского района города Ростова-на-Дону» об обеспечении работников садовыми участками, жильем, местами в дошкольных учреждениях для их детей, санаторно - курортным лечением.

Осуществлять контроль за своевременным оформлением отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-хлетнего возраста.

8.19 **Оборудовать комнату отдыха работников учреждения.**

8.20 Организовать физкультурно-оздоровительную работу для сотрудников во внеучебное время.

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

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

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

8.24 **Отчет тарификационной комиссии должен быть представлен на собрании трудового коллектива 1 раз в полугодие (в распределении стимулирующих выплат должен участвовать члены профкома - 3 чел.).**

8.25 Профком обязуется:

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

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились, что:

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

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

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

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подл. «б» п. 3 и п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подл. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по:

- тарификации,

- согласованию аттестационных материалов и представлению педагогических работников для аттестации на первую или высшую квалификационную категорию или для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям,

- аттестации рабочих мест,
- охране труда,
- социальному страхованию и других.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют

ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работника.

10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ПС РФ).

10.7 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.12 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13 Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

10.14 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного фонда.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах

работников.

10.16 Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередности его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

11 Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год (до 25 декабря каждого года).

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

11.4.1 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения пользования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.6 Все неурегулированные настоящим коллективным договором вопросы разрешаются на основании действующего на момент разрешения законодательства РФ.

11.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

12.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

12.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

12.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

12.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

12.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

12.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников _____ (указать реквизиты банковского счета).

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%¹(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

12.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

12.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

¹ Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

12.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

12.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

12.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

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

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

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и

специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты **образовательной организации**, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы (*перечень может быть расширен*).

12.3.2. С учётом мотивированного мнения **выборного органа первичной профсоюзной организации** производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

12.3.3. **Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:**

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

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

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- иные (*перечень может быть расширен*).

12.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

12.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

12.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

12.4.3. 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».9

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

12.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации²);

² Статья 66.1. ТК РФ

охраной труда в образовательной организации;
правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;
по другим вопросам социально-трудового характера (указать каким).

12.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

12.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

12.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

12.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

12.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

12.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

12.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

12.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

12.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).

12.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

13. Социальное страхование, гарантии и защита работников школы согласно Положению об оплате труда

Администрация обязуется оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами;

* выплачивать единовременное пособие работникам, выходящим на пенсию или достигшим пенсионного возраста, согласно решению общего собрания и ходатайства профсоюзного комитета,

* оказывать материальную помощь при уходе в отпуск, если имеются финансовые средства;

* оказывать материальную помощь нуждающимся в лечении и категориям низкооплачиваемых сотрудников.

*

14. Контроль и ответственность сторон

1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлять, непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, в течение всего срока действия коллективного договора.

2. Для осуществления контроля сторонам представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Результаты контроля оформлять актом.

3. Собрание трудового коллектива заслушивает администрацию и профком по выполнению коллективного договора ежегодно по итогам полугодия и года.

4. Администрация признает право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370,371,372 ТК РФ).

5. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Федеральным Законом (ст. 378 ТК РФ).

Условия работы, охрана и безопасность труда

В целях улучшения условий работы и безопасности труда работодатель обязуется обеспечить:

1. безопасность работников при эксплуатации здания, сооружении, оборудования (ст. 212 ТК РФ);

2. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

3. режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

4. приобретение и выдачу за счет собственных средств индивидуальной защиты;

5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране

труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;

6. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

7. организовать проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ);

8. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний,

9. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 223 ТК РФ).

10. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

11. при несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан: немедленно организовать первую помощь пострадавшим и при необходимости организовать его доставку в учреждение здравоохранения (ст.228, 229, 230 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Типовым положением об общеобразовательном учреждении (ст. 331 ТК РФ).

Администрация обязана.

1. установить график работы школы с продолжительностью рабочей недели - 36 часов;

2. установить преподавателям 5-6-дневную рабочую неделю согласно годовой тарификации;

3. установить ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю.

4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством (ст. 333 ТК РФ).

5. Работа в выходные дни компенсируется предоставлением других дней отдыха в течение 2 недель или в денежной сумме, но не менее, чем в двойном размере.

6. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ).

7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до I года (ст. 335 ТК РФ),

8. Время отдыха - время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

9. Видами времени отдыха являются:

- а) перерывы в течение рабочего дня,
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный, непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

Оплата труда

1. Оплата труда соответствует требованиям Постановления мэра № 117 от 31.10. 08 « Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова-на-Дону».

Работодатель выплачивает Работнику заработную плату два раза в месяц: «8» и «23»числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Администрация обязана материально поощрять профессиональное мастерство и творческий вклад каждого работника школы, по итогам года выплачивать вознаграждение в соответствии с действующим положением.

2. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования; симулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников (ст. 144 ТК РФ), оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем (ст. 136ТК РФ)

4. Сроки расчета при увольнении, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

Трудовые споры

1. Трудовые споры, не урегулированные между работником и работодателем, подлежат разрешению; в комиссии по трудовым спорам (КТС), районном суде.

2. Комиссия по трудовым спорам избирается из числа работников на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек. Комиссии подведомственны все трудовые споры, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Заседание комиссии проводится, по мере необходимости при возникновении трудового спора. Решение комиссии считается обязательным для всех сторон. В случае несогласия одной из сторон конфликт рассматривается в судебной инстанции

(ст. 386 ТК РФ).

3. Обращение в КТС возможно в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ), Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор работника в 10-дневный срок с момента получения заявления работника.

Решение принимается большинством голосов, присутствующих на заседании членов комиссии.

В случае неисполнения работодателем решения КТС, работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа, которое приводится в исполнение судебным приставом-исполнителем (ст. 386 ТК РФ).

4. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных для обжалования решения в суд (ст. 389 ТК РФ).

5. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо когда работник обращается в суд (ст. 191 ТК РФ).

Обеспечение занятости и регулирование увольнения

Администрация обязуется:

1. Обеспечить работникам школы полную занятость в соответствии с трудовым договором и законодательством РФ;

2. Предоставлять профсоюзному комитету не менее чем за 3 месяца информацию о возможном массовом высвобождении сотрудников в связи с ликвидацией школы, сокращением численности и штата;

3. Предупреждать работников под расписку не менее чем за 2 месяца с предстоящим сокращением;

4. В период сокращения в последнюю очередь увольнять работников единственных кормильцев в семье, имеющих детей-инвалидов, женщин;

5. Выплачивать высвобождающимся работникам выходное пособие в размере 2-х месячного среднего заработка. В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется, а уволенным работникам в течение 3-го месяца со дня увольнения по решению органов занятости населения, при условии, если в 2-х недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6. Не увольнять в связи с сокращением штата без предложения по трудоустройству работников пенсионного возраста: женщин после 50 лет, мужчин после 55 лет.

При увольнении по сокращению штатов предоставлять работникам в период 2-х месяцев до увольнения, оплачиваемые 4 часа в неделю для поиска работы.

Экологическая безопасность

1. Администрация школы обязана обеспечить экологическую

безопасность на территории школы, в случае возникновения аварийных ситуации (прорыв канализации, систем тепло- и водоснабжения) ликвидировать их в минимально возможные сроки, чтобы избежать нарушения экологического баланса на территории, прилегающей к школе

2. Для текущего и капитального ремонта школы использовать экологически безопасные материалы, прошедшие сертификацию и имеющие соответствующие сертификаты.

3. На территории, прилегающей к школьному зданию, систематически проводить уборку, следить, чтобы не сжигались мусор и листва. Своевременно производить посадку деревьев и кустарников и посев травы. Озеленить рекреации и вестибюль 1 этажа.