

От работодателя:

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 3 «Центр развития
образования»

27.12.2021



Г.В.Чепурная

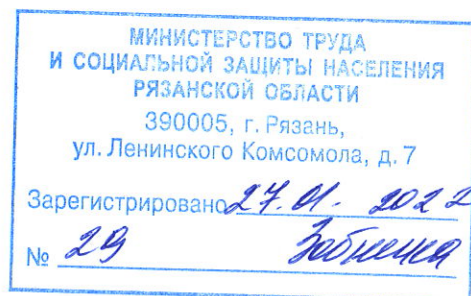
От работников:

27.12.2021

Л.Н.Попова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 3 «Центр развития образования»
на период действия с «21» января 2022 года по «21» января 2025 года**



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 3 «Центр развития образования» (далее Школа) Чепурной Галиной Владимировной, действующей на основании Устава Школы, и представителем от работников школы Поповой Ларисой Николаевной.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Школы, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив Школы признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников Школы, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников Школы, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем Школы и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором.

1.7. Контроль над соблюдением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты Школы, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Школы, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022-2025 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы, реорганизации Школы в форме преобразования.

1.14. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2. Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор (эффективный контракт) хранится у каждой из сторон. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. заключать с работником трудовой договор (эффективный контракт), который является основанием для издания приказа о приеме на работу, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения;

2.2.2. при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;

2.2.3. включать в трудовой договор (эффективный контракт) обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ; при включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором; оговаривать в трудовом договоре (эффективном контракте) объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника;

2.2.4. оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (эффективного контракта), и с учетом положений настоящего коллективного договора;

2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта);

2.2.6. производить изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ;

2.2.7. производить изменение условий трудового договора (эффективного контракта) без изменения трудовой функции работника по инициативе работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ;

2.2.8. сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (массовым увольнением является высвобождение 50% и более работников);

2.2.9. при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.2.10. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

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

2.2.13. Не реже чем один в три года работодатель содействует повышению квалификации педагогических работников. В случае, когда работник повышает квалификацию без отрыва от работы или с частичным отрывом от работы, оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. За работниками на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 ТК РФ) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 992.

2.2.14. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ.

2.2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.16. Не подлежат увольнению по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работники в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, учебном отпуске;
- лица моложе 18 лет;
- женщины, имеющих детей до трех лет;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одновременно два работника из одной семьи.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза;

2.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны договорились о следующем.

3.1. Режим рабочего времени работников Школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормируемая продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени более 36 часов в неделю за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника.

3.4. Для педагогического и обслуживающего персонала устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. Для административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем для всех категорий работников является воскресенье.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

3.6. Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы, повышения квалификации и иной деятельности в соответствии с режимом работы Школы. Вышеозначенный день считается рабочим временем педагогического работника.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы. Привлечение работников без их согласия допускается в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Работникам педагогического персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 116 ТК РФ).

Работникам непедагогического персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 116 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Школе. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется в соответствии с очередностью графика отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, изменение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.12. Работникам с ненормируемым рабочим днём (заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующая канцелярией, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ) продолжительностью 3 календарных дня. В соответствии с законодательством работникам за ненормированный рабочий день предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в количестве 3 дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесён на любой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели.

3.15. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

3.16. Стороны договорились о возможности предоставления работодателем работникам дополнительно оплачиваемых дней в следующих случаях:

- сопровождение 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- общественно-значимая работа в школе (общественные поручения, субботники) – от 1 до 5 дней;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работнику, работающему в течение учебного года без больничных листов – 3 дня;
- юбилею (50, 60, 70 лет), если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- работнику педагогического персонала, работающему непрерывно в Школе свыше 15 лет – 1 день;
- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру, работающим непрерывно в Школе свыше 4 лет – 1 день, свыше 6 лет – 2 дня; свыше 10 лет – 4 дня;
- работнику, осуществляющему замену 25-35 уроков в течение учебного года – 1 день, 36-50 уроков – 2 дня; за каждые последующие 20 уроков – по 1 дню;
- работнику, имеющему в расписании более 3 окон при учебной нагрузке 18 учебных часов – 2 дня.

Дополнительно оплачиваемые дни предоставляются работникам педагогического персонала преимущественно в каникулярное время, работникам административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала – по договорённости с работодателем.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с учётом производственных возможностей может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам (по письменному заявлению):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- работнику в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- при бракосочетании работника или его детей – 2 дня;
- работнику для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – от 1 до 14 дней.

3.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

3.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны договорились о следующем.

4.1. Заработная плата работникам устанавливается руководителем Школы на основании трудового договора (эффективным контрактом) в соответствии с Положением об оплате труда, которое разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани, утвержденного решением Рязанской городской Думы от 22 октября 2009 года N 571-I «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани» (с изменениями на 25 января 2018 года).

4.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет ФОТ производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера, которое разрабатывается и утверждается руководителем Школы по согласованию с профсоюзной организацией.

4.3. Руководитель обязуется:

- выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые пятнадцать, а именно 8 (заработная плата) и 23 (аванс) числа каждого месяца;
- обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда;
- производить расчет средней заработной платы работника исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду расчёта заработной платы;
- составлять на начало нового учебного года тарификационные списки на учителей и других педагогических работников;
- доводить до сведения педагогических работников объем их педагогической нагрузки на новый учебный год в письменном виде до ухода работников в очередной отпуск;
- сохранять, как правило, при установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем педагогической нагрузки на новый учебный год и преимущественность преподавания предметов в классах; причём объем педагогической нагрузки, 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 (групп), восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем занятости; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска; увеличение педагогической нагрузки (занятости) учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью,говоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в

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

- устанавливать учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, педагогическую нагрузку на общих основаниях;
- ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки;
- производить в день увольнения выплату всех сумм, причитающихся работнику;
- производить оплату отпуска 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;
- при наличии денежных средств в фонде оплаты труда установить в Школе следующие надбавки:
 - ✓ учителям 1-4 классов за проверку тетрадей учащихся по русскому языку, математике и иностранному языку;
 - ✓ учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, по математике, иностранному языку и черчению.
 - ✓ за заведование кабинетом;
- сторожкам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 35% тарифной ставки в соответствии со ст.96 ТК РФ.

4.4. За работу в выходной и праздничный день работнику производится оплата в двойном размере; по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.5. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.6. 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 решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.21 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;
- предоставлять работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, наличие современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводить 1 раз в пять лет в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией;
- проводить со всеми поступающими на работу в Школу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы;
- обеспечивать при наличии финансирования работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом всех работающих по трудовому договору (эффективному контракту);
- охранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- регулярно разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации;
- осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль над состоянием условий и охраны 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 над состоянием охраны труда в Школе; в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- предоставлять работнику по его письменному заявлению не чаще, чем один раз в три года 1 день по согласованию с работодателем для прохождения диспансеризации в медицинской организации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на месте работы (ч.1, ч.3 ст.185.1 ТК РФ);
- предоставлять работнику, не достигшему пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такого, а также работнику, являющемуся пенсионером по старости или по выслуге лет по его письменному заявлению не чаще, чем один раз в год 2 дня по согласованию с работодателем для прохождения диспансеризации в медицинской организации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на месте работы (ч.2, ч.3 ст.185.1 ТК РФ);
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- принимать участие в обучении безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверке знаний по охране труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения в рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»); содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- бесплатно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- не допускать 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;
- проводить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ;
- обеспечивать 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 первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы);
- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;
- предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий учреждения по, аттестации рабочих мест, охране труда, и др.;
- рассматривать следующие вопросы с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- ✓ расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
 - ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - ✓ распределение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - ✓ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - ✓ установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - ✓ применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - ✓ массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - ✓ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда; в недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 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 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;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль правильности расходования фонда оплаты труда;
- осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, их своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым споркам и суде;
- организовывать учебу профсоюзного актива и правовое просвещение работников;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- обеспечивать совместно с работодателем регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования; контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;

- осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат;
- участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе;
- направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);
- проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза;
- осуществлять систематическое воспитание молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу;
- информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган вышестоящей профсоюзной организации для уведомительной регистрации.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Школы.

9.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.5. Информировать работников Школы о ходе выполнения коллективного договора.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты заранее не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 3 «Центр элитного образования» «27» декабря 2021 года.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью на
15 (пятнадцати) листах

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 3 «Центр развития образования»

Г. Рязани

Г.В. Чепурная

27.12.2021

