

Директор МАОУ «Школа № 115»


Н.В. Янковская

«20» 01 2020 г.



Представитель профсоюзной
Организации МАОУ «Школа № 115»


Е.Л. Лебедева

«20» 01 2020 г.

Коллективный договор

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города
Ростова- на-Дону «Школа № 115 имени Юрия Андреевича Жданова»
на 2020-2022

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 13975/20-1475
от 20.08.2020

Заместитель министра А.А. Харахашян

г. Ростов-на-Дону
2020 г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном автономном общеобразовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Школа №115»

Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.1 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и уставленную дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на общем собрании коллектива школы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора МАОУ «Школа №115» Янковской Нины Владимировны.

- Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Лебедевой Екатерины Лугарукаевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «Школа №115», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до

трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.10. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

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

11.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выбранным органом первичной профсоюзной организации.

11.13. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренным (ст.57 ТК РФ).

Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью второй (ст. 59 ТК РФ).

2.3 Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у работника, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, подтверждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению работника (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.4. С каждой записью вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняем работе, переводе на другую постоянную работу, и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись.

2.5. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. (ст. 72.1 ТК РФ) При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращен (п.5 части первой статьи 77 ТК РФ)

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан:

- ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;
- разъяснить Работнику его права и обязанности и предупредить об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, несоблюдения настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;
- ознакомить Работника с Положением об обработке и защите персональных данных, если трудовые обязанности Работника связаны с информацией, относящейся к персональным данным Работника.

2.7. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией

2.8. Общие основания прекращения трудового договора предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 77. ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудового отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовал их прекращение;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (ст. 71 и 81 ТК РФ).

2.9. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ)

- сокращения численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня.

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. (ст. 180 ТК РФ)

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, уволенному работнику выплачиваются выходные пособия в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. (ст. 80 ТК РФ)

- по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

- до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. (ст.80 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

3. Оплата и норма труда

Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МАОУ «Школа №115», разработанного в соответствии с Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015г. №705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростов –на-Дону» и признании утратившим силу некоторых постановлений Администрации города Ростова –на- Дону.

3.1 Система оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАОУ «Школа №115» в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Ростовской области, Постановлениями Администрации города Ростова–на- Дону.

3.2 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением Администрации города

Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова- на-Дону» и признании утратившим силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и праздничные дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

3.3. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со ст. 147, 372 ТК РФ.

3.4 Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.5 Доплаты работникам, занятым на работах, связанных с отклонением от нормальных условий труда устанавливаются в соответствии со ст. 60.2, 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

3.6. Работникам устанавливается дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей на основании локального акта образовательного учреждения.

3.7 В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением Администрации города Ростов-на-Дону от 11.08.2015 года №705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону» и признании утратившим силу некоторых постановлений Администрации города Ростова- на-Дону», работниками устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- премирование выплаты по итогам работы;

- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.8. Средства на осуществление компенсационных и стимулирующих выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматривается средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется в Положении об оплате труда работникам МАОУ «Школа №115».

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

3.10. Условия оплаты труда работников является обязательным для включения в трудовой договор с работником. (ст.135 ТК РФ).

3.11. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно

производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. (ст. 133. ТК РФ).

3.12 Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционального отработанному времени.

3.13. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

3.14. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

Выплата заработной платы производится путем перечисления в кредитную организацию. (ст. 136 ТК РФ).

3.15. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

4.1 Месячная заработная плата педагогических работников МАОУ «Школа №115» определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких).

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также, по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

4.2 Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3 Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

4.4 За время работы:

- в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся;
- в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего административного – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течении учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия на кружках, производится из расчета установленной заработной платы при

тарификации, предшествующей началу каникул или период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.5 Размеры, порядок и условия осуществления выплат заработной платы воспитателей группы продленного дня производится по повременной оплате труда в зависимости от фактически отработанного времени. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад, либо продолжительность рабочего времени определены Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»

5.1 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МАОУ «Школа №115» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, в утвержденных установленном порядке.

5.2 Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья), педагогами дополнительного образования;
- 20 часов в неделю- учителям –дефектологам, учителям –логопедам, логопедам;
- 25 часовую в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю – воспитателям в группах продленного дня;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – преподавателям – организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, педагогам- психологам,

социальным педагогам, педагогам – организаторам, педагог- библиотекарь, мастерами производственного обучения, старшим вожатым.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

-учителям;

- педагогам дополнительного образования.

5.3 За преподавательскую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере, в порядке предусмотренном Постановлением Администрации города Ростов-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону»

5.4 Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 5.2 составляет 40 часов в неделю.

5.5 Объем учебной нагрузки

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливаются на общих основаниях и передается на это период для замещения.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течении учебного года, оговоренной в трудовом договоре или приказе, возможны только:

- по обоюдному соглашению сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника.
В этих случаях для изменения учебной нагрузки согласие работника не требуется.

6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1 6.1 Для педагогических работников образованных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (п.5 ст. 55 «Закон об образовании»), для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Устава школы.

6.3. 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), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалидов до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больничным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

6.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на

следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 6.4. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работникам производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы. (ст.93 ТК РФ).

6.7. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40, 35, 30 устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течении учебного года, ни в каникулярный период.

6.8. Учебное время учителя в школе определяется расписание уроков. Расписание уроков утверждается директором школы и с выборным профсоюзным комитетом

6.9. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем и вывешивается на видное место.

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

6.11. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем.

6.12. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. порядок и место отдыха устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ «Школа №115». Утвержденный приказом по образовательному учреждению график сменности объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действия.

6.13. Работникам разрешается работа по совместительству.

3.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

6.15. Работа в выходные и не рабочие дни запрещена, за исключение случаев предусмотренным (ст. 113 ТК РФ).

Работнику работавший в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. (ст. 153 ТК РФ).

6.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (ст. 334 ТК РФ.)

6.17. Остальным работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. (ст. 115 ТК РФ.)

6.14. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательного учреждения.

6.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем. (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря текущего года). О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала. (ст.123 ТК РФ).

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

6.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя по соглашению сторон. (ст. 122 ТК РФ).

Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;
- рождения ребенка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.

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

6.18. По семейным обстоятельствам и другими уважительными причинами работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон (ст. 128 ТК РФ). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участником Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней. В других случаях предусмотренных ТК, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.19. Педагогические работники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места, если это не влияет на организацию и

проведение образовательного процесса (ст. 335 ТК РФ). Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.21 Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

6.22. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

7. Аттестация педагогических работников

В соответствии со ст. 49 Федерального закона №273-ФЗ 1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1 Обеспечить право работников МАОУ «Школа №115» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. (ст.219 ТК РФ).
- 8.1.1 Соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять предписания постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.
- 8.1.2 Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду.
- 8.1.3 Проводить обучение работников мерам пожарной безопасности.
- 8.1.4 Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, не допускать их использование не по назначению.
- 8.2. Проводить в МАОУ «Школа №115» специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу работникам, МАОУ «Школа №115» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасности методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.4 Организовать проверку знаний работников МАОУ «Школа №115» по охране труда.
- 8.5 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- 8.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезоруживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.9. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками МАОУ «Школы №115» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)
- 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ)
- 8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторами труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченными по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9. Социальные льготы и гарантии.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогически работников проводить на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждению приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2017г. №276) и региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников, утвержденных приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.08.2014г. №547.

Для проведения аттестации, с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

9.1 При направлении работников в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки и переподготовки кадров, за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту Работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 166-168 ТК РФ.

9.2 Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решается в соответствии со ст. 173 ТК РФ исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.

9.3 Педагогическому работнику предоставляется свобода выбора использования методик обучения и воспитания, не допускающих физической и психической перегрузки детей, соответствующих требованиям валеологии. Педагогический

работник имеет право использовать учебник, утверждённые федеральными перечнями учебников, рекомендованными или допущенными к использованию в образовательном процессе, а также учебные пособия, допущенные к использованию в образовательном процессе.

9.4 Педагогические работники один раз в три года проходят курсы повышения квалификации. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. (ст. 187 ТК РФ)

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

Права и гарантии деятельности выбранного профсоюзного органа определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», «об общественных объединениях» законами субъектов РФ, Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевыми Тарифными соглашениями (иными соглашениями образования и науки РФ), Уставом школы.

Стороны договорились:

10.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

10.2 Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

10.3 Руководитель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.4 Безвозмездно предоставлять в пользу профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.

10.5 Стороны признают предусмотренные в ст. 171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза не освобожденных работников.

10.6 Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.9 Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.10 Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

10.11. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.12 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (193, 194 ТК РФ) и др. предусмотренные трудовым законодательством.

10.13. Обязательства профсоюзного комитета:

- Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социального напряжения в коллективе.
- Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.
- Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза.
- Содействовать улучшению условий труда работников, охране их здоровья и профессиональному росту.
- Решать вопрос оздоровления членов профсоюза и их семей.
- Оказывать материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза (из профсоюзных взносов) при необходимости их лечения, приобретения дорогостоящих лекарств, в случае стихийных бедствий и др.
- Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно- правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий, работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.
- Осуществлять контроль: за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников; за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации.
- Учувствовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

11. Контроль за выполнение коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (Министерство труда и социального развития Ростовской области) для уведомительной регистрации.

11.3. Договор вступает в силу с момента его подписания.

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.