

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Сергиевский»
муниципального образования «Город Саратов»
на 2022-2025 г.

От работодателя
Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский»
Д.В.Вентерев



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «СОШ п. Сергиевский»
Д.В.Зайцев



Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда и социальной
защиты Саратовской области
Регистрационный № 1133/22 от 11.02.2022 г.



ДОКУМЕНТОВ
11/

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа п. Сергиевский» муниципального образования «Город Саратов» (далее - Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор является основной правовой формой реализации социально-партнерских отношений между работодателем и работниками Школы. Он закрепляет согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Школы, развитию ее кадрового потенциала.

1.3. В соответствии с настоящим коллективным договором стороны обеспечивают организацию труда, осуществляют управление трудом, определяют направления и устанавливают меры социальной защиты работников и членов их семей, бывших работников Школы.

1.4. Юридической основой настоящего коллективного договора выступают: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ об образовании), иные нормативные акты о регулирующие отношения в сфере труда и сферы образования, Устав Школы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работники Школы - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Школой (далее - работники), представляемые первичной профсоюзной организацией педагогических работников; **работодатель** - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа п. Сергиевский» муниципального образования «Город Саратов» представляемое директором Школы (далее - работодатель).

Иные представители Школы наделяются полномочиями по реализации отдельных положений коллективного договора в порядке, установленном законом.

1.6. Первичная профсоюзная организация педагогических работников и сотрудников Школы объединяет более 50% работников Школы.

Его исполнительный орган - профсоюзный комитет педагогических работников и сотрудников Школы (далее - профком) и в соответствии со статьями 29 и 37 Трудового кодекса РФ является полномочным представительным органом работников Школы независимо от их членства в профсоюзе.

Профком работников Школы представляет и защищает интересы работников Школы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также при осуществлении контроля его исполнения.

Работодатель признает профсоюзный комитет работников Школы в качестве единственного полномочного представителя работников Школы.

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Школы независимо от их членства в профсоюзном комитете работников Школы.

Работники Школы, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам урегулирования индивидуальных трудовых отношений.

1.8. Действие настоящего коллективного договора в части гарантий, мер материальной и иной социальной поддержки, финансирование которых осуществляется за счет всех финансовых источников средств Школы, распространяется на работников Школы, независимо от их членства в профсоюзном комитете работников Школы.

Положения коллективного договора, предусматривающие имущественные трудовые и (или) социальные права, льготы, гарантии, компенсации, финансируемые из средств профсоюзной организации педагогических работников и сотрудников Школы и иных централизованных фондов профессиональных союзов (далее - профсоюзные гарантии), распространяются только на членов профкома Школы.

1.9. При приеме на работу работодатель в соответствии с требованиями ст. 67 ТК РФ знакомит

поступающего с коллективным договором.

Работники Школы должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством письменного уведомления работников о принятых сторонами новых положениях коллективного договора.

Профком обязан разъяснить работникам изменения и дополнения коллективного договора в течении 15 календарных дней с момента проведения уведомительной регистрации, проведенной в установленной законом порядке, изменений и дополнений. **1.10.** Настоящий коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (ст. 24 ТК РФ) и **обладает высшей юридической силой** в системе локальных правовых актов Школы, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

Работодатель обязуется привести в соответствие с настоящим коллективным договором все иные локальные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в Школы. Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, руководствуясь при этом и настоящим коллективным договором.

В случаях, предусмотренных в ТК РФ, локальные нормативные акты Школы, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения профкома Школы.

Содержащие нормы трудового права локальные акты Школы, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Школы в сравнении с настоящим коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей работников (ст. 8, 372 ТК РФ), признаются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия, установления.

В последнем случае действуют положения настоящего коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

1.11. Предусмотренные коллективным договором нормативные положения и обязательства сторон действуют в течение срока, на который он принят, если соглашением сторон не установлено иное.

В период действия коллективного договора стороны вправе вносить в него отдельные изменения и дополнения без проведения процедуры принятия на собрании трудового коллектива работников Школы (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрению и принятию на собрании трудового коллектива работников Школы подлежат:

- вновь заключаемый коллективный договор;
- изменения и дополнения в коллективный договор;
- соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с нормами ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств либо пересмотреть соответствующие обязательства, а также условия или сроки их исполнения.

В случае реорганизации сторон, их права и обязательства по выполнению коллективного договора переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания его действия.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ВЫПЛАТЫ

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения в Школе оформляются заключением письменного трудового договора в двух идентичных экземплярах в соответствии с действующим законодательством. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда определенный срок трудовых отношений обусловлен характером предстоящей работы или условиями ее выполнения, а также в обстоятельствах и по правилам, предусмотренным ст.57, 58, 59 и другими нормами ТК РФ либо иным федеральным законом.

При заключении с работником срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (календарный период, дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2. Трудовые отношения с работниками, относящимися к числу педагогических, возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных ТК РФ и законодательством РФ об образовании.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в РФ», Тарифно-квалификационными справочниками, профессиональными стандартами по должностям и профессиям в сфере образования.

К педагогической деятельности в Школы не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных абзацем девятым настоящего пункта;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце пятом настоящего пункта;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Все сотрудники Школы обязаны проходить предварительные при поступлении на работу

и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Должностные лица и работники Школы, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, при трудоустройстве проходят профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию и далее с периодичностью не реже одного раза в 2 года.

2.3. В целях подтверждения соответствия работника из числа педагогического персонала занимаемой должности, за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников установленным 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.

2.4. Положение Школы об аттестации работников из числа педагогического персонала на соответствие занимаемой должности утверждается директором Школы по согласованию с педагогическим советом Школы.

Аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Школе;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

2.5. Особенности трудовых отношений с директором, главным бухгалтером Школы и его заместителями определяются трудовым договором с учетом их правового положения, предусмотренного ТК РФ, законодательством об образовании и уставом Школы.

2.6. Структура и содержание трудовых договоров, заключаемых с работниками Школы, определяется в соответствии с требованиями ТК РФ, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора.

2.7. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты труда.

2.8. Работодатель обязуется знакомить педагогических работников до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск с планируемым объемом учебной нагрузкой на очередной учебный год. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий на предстоящий учебный год утверждается приказами директора Школы. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется приказом директора Школы в зависимости от занимаемой должности работника.

Изменение содержания трудового договора, заключенного с работником Школы, включая работников из числа педагогических работников, допускается в форме перевода на другую работу (ст. 72, 72.2, 73 ТК РФ) или изменения условий трудового договора (труда) (ст. 74 ТК РФ) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

Изменения считаются обоснованными согласно правилам ст. 74 ТК РФ, в том числе при централизованном изменении государственного образовательного стандарта и (или)

соответствующем пересмотре учебных планов, графиков, программ подготовки обучающихся, введении и (или) исключении учебных дисциплин и т.п.

2.9. Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по собственному желанию (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ) независимо от наличия уважительных причин.

2.10. Педагогические работники Школы могут быть уволены по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы с учетом мнения профсоюзного работников комитета Школы. В том же порядке вносятся изменения в действующее штатное расписание.

Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников, производить в порядке, предусмотренном ст. 81, 82 Трудового кодекса РФ, законодательством РФ о занятости населения.

При решении вопросов о сокращении штатов или численности работников Работодатель обязан выполнить требование закона о своевременном - не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу профкома информации о возможных массовых увольнениях работников.

2.12. Увольнение педагогических работников Школы по сокращению штатов (численности) (п. 2 ст. 81 ТК РФ) до окончания учебного года не допускается.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов (численности работников), помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- имеющие длительный стаж (свыше 15 лет) непрерывной работы в данном образовательном учреждении;

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию по старости);

- разведенные женщины и вдовы, одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 16 лет, и иные лица, воспитывающие детей без матери;

- лица, имеющие на иждивении инвалида или престарелых членов семьи;

- председатель профсоюзной организации.

2.13. О предстоящем сокращении работники предупреждаются персонально под подпись не менее, чем за два месяца до увольнения.

В течение указанного периода лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время, не менее пяти часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Время освобождения от работы для поиска нового места в соответствии с настоящим пунктом подлежит согласованию с полномочным представителем Работодателя и фиксируется в таблице учета рабочего времени.

2.14. При высвобождении работников Школы, получивших производственную травму или заболевших профессиональным заболеванием, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников-инвалидов Работодатель обязан организовать их профессиональное обучение за свой счет в целях последующего трудоустройства в подразделениях Школы или на новом месте работы.

2.15. При возникновении новых рабочих мест в Школы лицам, уволенным по сокращению штатов (численности), при ликвидации структурных подразделений, предоставляется преимущественное право на занятие открывшихся вакансий, созданных рабочих мест. Данное право не должно ограничивать права других лиц, претендующих на замещение и соответствующей должности в соответствии с законом.

2.16. При прекращении трудовых отношений Работникам выплачивается выходное пособие и иные компенсации по основаниям и в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.17. Выплаты в связи с увольнением и смертью работника производятся в день увольнения или не позднее трех дней со дня предъявления необходимых документов.

2.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику,

производится в день увольнения работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего рабочего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Исходя из того, что эффективность работы Школы в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и Работников, уровня квалификации, эффективного использования мастерства и опыта Работников Работодатель обязуется создавать условия для их профессионального роста.

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, как по направлению Работодателя, так и самостоятельно.

3.3. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

3.4. В случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные действующим законодательством РФ.

3.5. В целях профессионального роста Работников Работодатель обязуется:

- совершенствовать по согласованию с профсоюзным комитетом систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, а также Работников различных категорий, исходя из потребности Работодателя;

- создавать Работникам, проходящим профессиональное обучение, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законом;

- сохранять за работниками, направленными на повышение квалификации, место работы (должность), среднюю заработную плату.

- гарантировать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штатов работникам, повышающим квалификацию по направлению Школы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

4.1. Начало и окончание рабочего дня в Школы, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями директора Школы.

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются совместно с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией.

Графики сменности и иные локальные нормативные акты Школы, определяющие продолжительность и режим работы, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Школы.

Учет рабочего времени работников Школы ведется работодателем с использованием унифицированной формы 0504421 табеля рабочего времени, утвержденной Приказом Минфина России от 30 марта 2015 г. № 52н .

4.2. Учебная работа педагогического персонала Школы осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Школы и расписанием учебных занятий.

Все виды работ выполняются работниками из числа педагогических работников в рамках

сокращенной 36 часовой рабочей недели (ст. 333 ТК РФ).

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Школы, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Школы, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим актом Школы. При этом учитывается количество часов по учебному плану, специальность и квалификация работника.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

4.3 Объем учебной нагрузки преподавателя определяется работодателем ежегодно на начало учебного года.

Нормативные акты, нормы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (педагогическую) работу, принимается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Школы.

По общему правилу временное или постоянное изменение работодателем объема учебной нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Случаи изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя определяются в порядке определения учебной нагрузки утверждаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. При изменении объема учебной нагрузки и изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя Школа обязана письменно уведомить работника об этих изменениях, в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

4.4. В трудовом договоре работника условие о режиме рабочего времени указывается в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, которые действуют в отношении данного вида труда (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом режима деятельности Школы, в том числе с учетом сменности учебных занятий. Продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется Школой с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

4.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, они могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней.

Периоды каникул или отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическими иным основаниям являются для педагогических работников Школы рабочим временем.

Педагогическим работникам, выполняющим все виды работ по основной должности в соответствии с расписанием занятий, учебно-вспомогательному и обслуживающему и административно-управленческому персоналу режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В интересах обеспечения нормальных условий проведения

занятий могут быть дополнительно рассмотрены вопросы организации режима работы, которые соответственно должны быть оформлены соглашениями к трудовому договору.

Для работников, являющихся инвалидами I, II группы, продолжительность работы устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час (ст. 91, 92, 112 ТК РФ).

4.6. Педагогическим работникам Школы разрешается работа по совместительству (совмещению), в том числе по аналогичной должности.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.7. Контроль за исполнением установленной нормы рабочего времени трудящихся Школа осуществляется Работодателем, который обязуется организовать труд работников в соответствии с действующими нормативами и обеспечить надлежащий учет рабочего времени по всем категориям персонала.

Учет рабочего времени возлагается на уполномоченных лиц в соответствии с их компетенцией.

4.8. Работники Школы, в том числе руководители подразделений (кроме педагогических работников), могут быть привлечены к дежурству не чаще 1 раза в календарный месяц. Дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в ближайшие после дежурства 10 дней либо увеличением продолжительности ежегодного отпуска работника за соответствующий рабочий год.

4.9. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке предусмотренном трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК РФ). Привлечение Работников Школы, в том числе педагогических работников к дежурству осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.11. Условия труда работников Школы в режиме ненормированного рабочего дня, суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Школы и трудовыми договорами. Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом на один календарный год устанавливается для работников обеспечивающих безопасность и охрану Школы (ст. 104 ТК РФ).

4.12. В Школе устанавливается максимальный размер учебной нагрузки педагогических работников в неделю не более 36 часов. Нагрузка по должностям педагогического персонала определяется приказом директора Школы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.13. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий

учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации (работодателя) только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества классов). Индивидуальное снижение (увеличение) расчетной нагрузки для отдельных категорий педагогического персонала проводится приказом директора Школы с учетом мнения Профсоюзного комитета. Повышение учебной нагрузки на ставку оплаты труда против установленных норм не допускается.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом работникам Школы гарантируются льготы по установлению очередности и времени использования отпусков, предусмотренные законом.

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

4.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для педагогического и приравненного к ним персонала Школы - 56 календарных дней (ст. 333, 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Для других категорий работников Школы продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Школе. По соглашению сторон или в силу требований закона такой отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам Школы предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником в иное время в течение учебного года. У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении могут быть удержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17. Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам ст. 139 ТК РФ.

Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.19. Педагогическим работникам Школы, имеющим 10 и более лет непрерывной преподавательской работы, через каждые 10 лет такой работы предоставляется длительный — до одного календарного года отпуск с оплатой или без сохранения заработка на условиях, определяемых Федеральным законом «Об образовании в РФ», иными федеральными правовыми актами и уставом Школы и Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.20. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 2 дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- членам профкома за общественную работу – 3 дня
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 3 дня.

4.21. По семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, смерть членов семьи и лиц, состоявших в свойстве с работником), а также по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не менее сроков, установленных в ст. 128 ТК РФ для соответствующих случаев обязательного предоставления такого отпуска.

5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

5.1. Система оплаты труда в Школе устанавливается Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Сергиевский» муниципального образования «Город Саратов» (далее - Положение об оплате труда), утвержденным директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета работников Школы.

5.2. Условия оплаты труда работников в пределах средств финансирования на выполнение муниципального задания определяются Решениями Саратовской городской Думы и носят обязательный характер для Школы.

5.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с Решениями Саратовской городской Думы.

5.4. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в

том числе из средств от приносящей доход деятельности, самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного комитета работников Школы

5.5. Правила оплаты труда работников Школы, включая доплаты и выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, а также особенности оплаты труда отдельных категорий персонала, правила почасовой оплаты труда педагогических работников и другие нормы об оплате труда определяются Положением об оплате труда в Школы, которое разрабатывается совместно с профсоюзным комитетом Школы и утверждается приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.6. Условия оплаты труда работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с соблюдением правил ст. 72 или 73 ТК РФ.

5.7. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются компенсационные надбавки и доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается.

5.8. Выплата заработной платы работникам Школы производится не реже, чем каждые полмесяца, а именно не позднее каждого календарного месяца 28-го числа (за первую половину месяца) и 13-го числа за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты заработка с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9. Работодатель обеспечивает правильное начисление заработной платы работникам Школы и их своевременное (не позднее дня фактической выплаты заработка) письменное уведомление о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

5.10. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.11. Ответственность за полноту и своевременность оплаты труда и иных выплат, причитающихся работнику, несет директор Школы

5.12. Работникам Школы в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (свойственников), лиц, находящихся на иждивении, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи направлением на санаторно-курортное лечение(долечивание), чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах может быть предоставлена материальная помощь, в том числе и за счет средств профсоюзной организации.

5.13. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Школы с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.14. Стимулирующие выплаты работникам Школы - это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты.

5.15. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ (средства субсидии на выполнение муниципального задания) утверждается на основании представления директора Школы и по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.16. В части регулирования оплаты и нормирования труда Школы обеспечивает:

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой;

- работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равную оплату за труд равной ценности, в том числе формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих

коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников;

- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от показателей их личного участия в преподавательской, воспитательной и иной предусмотренной трудовым договором работы;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

- конкретизированное закрепление в локальных правовых актах выплат стимулирующего характера, обусловленных системой оплаты труда и выплат единовременного характера на основе формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

5.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, наличия (или) уровня образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, свидетельствующие об этом, находятся в распоряжении соответствующих служб, должностных лиц Школы, или со дня представления документов о стаже, дающих право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- учителям, не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятым на работу в муниципальное учреждение после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже 50% средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.18. Школа исчисляет оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже **35 процентов** часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.19. Школа производит индексацию оплаты труда работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ и правилами бюджетного законодательства РФ.

5.20. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно

отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается. Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением условий трудового договора.

6. ОХРАНА ТРУДА. МЕДИЦИНСКОЕ И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Школа обеспечивает безопасность труда и создает условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также реализует иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные ст. 212, 219 - 225 и другими нормами ТК РФ.

В Школе планируется и проводится комплекс мер по созданию здоровых и безопасных условий труда, учитывающих рекомендации Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Министерства образования и науки России.

6.2. Работникам Школы гарантируется:

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы;
- создание и функционирование в Школе системы участия представителей работников в обсуждении и формировании безопасной трудовой среды;
- обеспечение прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;
- информирование о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется работодателем в объемах и сроки, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности Школы в пределах предусмотренных расходов на эти цели.

6.4. В соответствии с требованиями действующего законодательства Школа ежегодно выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

6.5. На цели охраны труда Школа может использовать возврат части сумм страховых взносов (до 20%) в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий период.

6.6. Школа ежегодно разрабатывает и выполняет планы по обеспечению надлежащих условий труда, с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденных Приказом Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 1

марта 2012г.. № 181н

6.7. В Школе создается Комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета работников Школы или избирается доверенное лицо по охране труда.

Работодатель обеспечивает работу Комиссии по охране труда и обязан исполнить ее законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение одних суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

6.8. Работодатель обеспечивает условия труда, отдыха и питания работников Школы.

6.9. Работодатель обеспечивает тепловой режим во время отопительного периода в здании Школы не ниже 18 градусов по Цельсию (ССБТ ГОСТ 12.1.005-88), а также установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Школы, подготовленных к зиме (18 — 24 градуса).

Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 градусов по Цельсию (в учебных кабинетах и учебно-вспомогательных помещениях) составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работающих в таких помещениях составляет не более четырех часов. Сокращение рабочего времени в этом случае не влечет уменьшения оплаты труда.

6.10. В целях создания и поддержания в Школе нормальных условий труда работодатель обязуется:

- гарантировать работникам сохранение должности, места работы и среднего заработка в случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда;

- обеспечить разработку локальных нормативных требований (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;

- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы и по результатам специальной оценки, устанавливать доплаты за условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также предоставлять иные компенсации (ст. 117,92 ТК РФ) работникам согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования и обеспечить их необходимым оборудованием и средствами гигиены;

- обеспечить реализацию требований федерального законодательства о запрете курения табака в образовательных организациях и на прилегающих территориях;

- оборудовать при необходимости комнаты для размещения и консультационной работы педагогического персонала;

- обеспечить проведение регулярных (не реже 2-х раз в день) влажных уборок учебных кабинетов, помещений и коридоров Школы;

- следить за техническим состоянием и безопасной эксплуатацией технических средств обучения, которыми оснащены учебные кабинеты и иные помещения Школы, своевременно устранять неисправности и гарантировать замену оборудования, не отвечающего требованиям безопасной эксплуатации.

6.11. Работодатель обязуется производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6.12. Работодатель и уполномоченные им лица своевременно и с соблюдением прав пострадавшего осуществляют расследование, учет и анализ случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

6.13. Профсоюзный комитет Школы организует проведение проверок состояния охраны труда,

выполнение мероприятий по охране труда, а также осуществляет сотрудничество с правовой и технической инспекцией труда профсоюза в целях обеспечения прав работников на безопасный труд и расследование несчастных случаев на производстве, а также при осуществлении контроля в области охраны труда.

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

6.14. Работодатель на договорной основе гарантирует бесперебойную работу школьной столовой таким образом, чтобы количество посадочных мест позволяло бы без излишних затрат времени организовать питание и обучающихся, и работников Школы.

6.15. Работник в области охраны труда обязан:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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).

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель обязуется предупреждать педагогический состав об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

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

Работодатель догружает учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, 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 каждой четверти, что оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школы является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

7.2. На Работника из педагогического состава с его согласия приказом Работодателя могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе.

7.3. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых 3 лет после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, за исключением учителей, выплачивается надбавка в размере 15% должностного оклада.

7.4. Работодатель обязуется комиссионно принимать решения об исчислении страхового стажа Работников и определении размера пособий по временной нетрудоспособности.

7.5. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд социального страхования РФ.

7.6. Работодатель обязуется информировать Работников о степени риска по ухудшению здоровья на рабочем месте.

7.7. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством РФ обязуется:

- производить Страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования срок не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляется ежемесячный обязательный платеж;

- вести учет сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм страховых взносов, относящихся к ним, в отношении каждого Работника, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- предоставлять Работникам индивидуальные сведения о страховом стаже и начисленных страховых взносах за год и при увольнении в обязательном порядке;

- принимать заявления от Работников об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии;

- направлять в трехдневный срок в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту регистрации в качестве страхователя, полученные заявления;

- ежемесячно исчислять, удерживать и уплачивать дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с установленным самим Работником размером дополнительных страховых взносов, на основании поданного Работником заявления;

- соблюдать сроки уплаты дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии;

- представлять в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту регистрации страхователя реестры застрахованных лиц с уплаченными суммами дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, с отметкой Федерального казначейства ежеквартально не позднее 20 числа месяца следующего за отчетным периодом.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ШКОЛЫ.

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства о труде с соблюдением всех гарантий, предусмотренных для профсоюзных организаций, по соответствующим вопросам социального партнерства, организации труда, установления и применения условий труда работников;

- признавать право каждой стороны предъявлять справедливые и взаимные требования в вопросах социально-правовой защиты работников и обеспечения интересов Работодателя;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;

- совместно определять основные направления социально-экономической деятельности

Школы после взаимных консультаций и переговоров;

- решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, не допуская конфликтов в коллективе Школы.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить законодательно закрепленные права профсоюзов, способствовать деятельности профсоюзной организации, учитывать мнение Выборного профсоюзного органа и профсоюзных представителей при решении вопросов организации и применения труда работников, их социальной защиты в порядке, установленном законодательством и настоящим коллективным договором.

С учетом мнения Профсоюзного комитета Работодателем рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- расписание занятий;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- привлечение работников Школы сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 99, 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление очередности (график) предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление форм, систем, размеров оплаты труда, стимулирующих выплат систематического характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение правил и инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 119 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление надбавок и доплат компенсационного характера (за условия труда) (ст. 147, 149, 168 ТК РФ);
- установление размеров оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм и сроков профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Школы (ст. 196 ТК РФ);
- аттестация работ и работников;
- установление и применение мер социально-правовой защиты работников Школы в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по личному заявлению членов профсоюза в размере 1%, установленного законом и Уставом профсоюзной организации.

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

8.4. Работодатель обязуется установить неосвобожденному руководителю выборного органа профкома доплату в размере 20% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов.

8.5. Работодатель обязуется выделить Профсоюзному комитету оборудованное помещение для работы (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу нормативные акты

Школы правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.7. Работодатель предоставляет свободное от основной работы время и гарантирует сохранение среднего заработка членам Профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, при выполнении общественных обязанностей в интересах работников Школы.

8.8. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием Работников и обучающихся Школы, проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

8.10. В соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством о социальной защите населения, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы и настоящим коллективным договором Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза, а при специальном полномочии права и интересы иных работников Школы;
- контролировать правильность оформления, хранения кадровой документации;
- принимать меры по защите персональных данных работников;
- представлять интересы работников в коллективных переговорах с Работодателем, а также при разрешении индивидуальных (в КТС или суде) и коллективных трудовых споров;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью перечисления средств на цели социального страхования, предоставление отпусков работникам Школы;
- оказывать материальную помощь работникам в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- совместно с Работодателем вносить предложения по улучшению условий труда, социально-бытового и жилищного обеспечения работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- осуществлять контроль за охраной труда;
- организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

- оказывать в соответствии с Положением об оплате труда Школы материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации;
- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов;
- направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, 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 социально-трудовых прав членов Профсоюза;
- информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов;
- 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 профкома (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- контролировать исполнение представителями Работодателя положений настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов Школы.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель признает и предоставляет гарантии, установленные законом для председателя Профсоюзного комитета и членов данного органа, не освобожденных от основной работы.

9.2. Работодатель исполняет законные требования профсоюзов в соответствии с их компетенцией, установленной ст. 370 ТК РФ и локальными нормативными актами Школы, соблюдает правила учета мнения Профсоюзного комитета при решении вопросов, указанных в законе и настоящем коллективном договоре (ст. 372, 373 ТК РФ).

9.3. Увольнение руководителя Профсоюзного комитета Школы не освобожденного от основной работы, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Школы, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденными результатами аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускаются, помимо соблюдения общего порядка, увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.4. Работодатель и его представители несут ответственность за нарушение прав граждан на объединение, нарушение прав профсоюзов и воспрепятствование профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае нарушения прав работников и их представителей в отношениях социального партнерства представители Работодателя могут быть привлечены к ответственности органами Федеральной инспекции труда, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию в соответствии со ст. 195 ТК РФ.

10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года.

Работодатель и работники вправе соглашением сторон, принимаемым на конференции работников, неоднократно продлевать срок действия настоящего коллективного договора на любой новый срок в пределах 3-х лет.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора действуют с момента подписания дополнительного соглашения к нему или подписания новой редакции соответствующих положений коллективного договора, если иное не обусловлено соглашением сторон.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

Школы, прекращения трудовых отношений с директором Школы.

При реорганизации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения реорганизации.

10.4. Контроль (надзор) исполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами по труду, органами государственного надзора и общественного контроля в сфере труда.

Информация о выполнении настоящего коллективного договора по инициативе общего собрания трудового коллектива Школы рассматривается на его очередном заседании.

Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору рассматривается на конференции педагогических работников и сотрудников Школы при принятии нового коллективного договора и (или) при внесении в коллективный договор изменений, дополнений.

10.5. В случае нарушения сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении настоящего коллективного договора к виновным применяются меры ответственности, предусмотренные нормами главы 9 ТК РФ и ст. 5.27-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Нарушение положений коллективного договора, содержащих нормы трудового права, также влечет ответственность Школы, и ее должностных лиц согласно правилам статей 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

10.6. Работодатель направляет подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию Министерством труда и социальной защиты Саратовской области.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 19 листов

Директор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Сергиевский» муниципального образования «Город Саратов»:


_____ Д.В. Венгеров

