

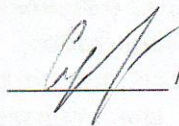
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки»

на 2018 – 2020 годы

Принят на общем собрании работников школы
Протокол № 2 от «07» декабря 2017г.


От работодателя:
Директор



/О.И. Супроненко/



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации



/Л.А. Боровая/



Включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области
Регистрационный № 1335 от «20» декабря 2017г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки».

1.2 Основой для заключения коллективного договора является:

- Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Кузбасское региональное соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области;
- Территориальное соглашение.

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации Супроненко Ольга Ивановна (далее - руководитель);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Боровая Лариса Александровна.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

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

1.8 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 предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет, которое

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

1.9 При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10 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 (статья 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.

1.11 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей соответствующими органам по труду.

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

1.13 Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, являющиеся Приложением № 1 к настоящему коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2020 год включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником: один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3 В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать конкретный объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4 Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в тех случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

2.2.5 Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем документа.

2.2.6 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7 Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в организации в течение 90 календарных дней.

2.2.8 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9 Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10 Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.11 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12 Направлять педагогических работников на профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13 В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14 При направлении работников в служебные командировки по территории Российской Федерации расходы на выплату суточных в размере 100 рублей (Постановление Правительства Российской Федерации № 729 от 02.10.2002г.).

2.2.15 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16 Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников в приобретении другой профессии.

2.2.17 Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18 При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

3.2 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.

3.3 Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4 Для педагогических работников образовательной организации в зависимости от их должности и (или) специальности 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, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5 В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6 Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности.

3.7 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 (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. 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.3.6 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.

3.9 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.

3.10 В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

3.11 Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительный лагерь может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12 Продолжительность рабочей недели - пятидневная, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются – суббота, воскресенье.

3.13 Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ. Не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17 Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18 Для всех работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приема пищи отдельно в специально отведенном для этого помещении.

Это время из рабочего времени не исключается и оплачивается.

3.19 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.20 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2-е недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2-е недели до его начала.

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

3.21 В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день - 3 дня;
- работающим инвалидам - 3 дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3-х календарных дней. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии с Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

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

3.23 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169).

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

3.25 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.26 Стороны договариваются о предоставлении работникам образовательной организации отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в следующих случаях:

- рождения ребенка в семье - 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 2 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника до - 20 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 1 календарный день;

3.27 Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.28 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.28.2 Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников. С соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Заработная плата выплачивается по согласованному с Администрацией БГО и Учреждением графику 30 числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 15 числа следующего за отчетным месяцем. Размер аванса составляет согласованную сумму от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной части заработной платы работников образовательной организации.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе, денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе, за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3 Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 часов до 22 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, и не ниже 20% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в вечернее время.

4.4 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок

за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе, в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7 Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет).

4.8 Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие по согласованию с Управлением образования.

4.9 Оплата труда работников, занятых с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, на которую устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере, что отражено в приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

4.10 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

4.11 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12 Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны

обслуживания при увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Размеры доплат устанавливаются в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13 Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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);
- 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);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.

5.2.3 Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическими работниками и руководителями образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4 Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2 Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, на обучение работников безопасным приемам работ, проведение

специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0.2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ) (при наличии средств).

6.1.3 Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. № 580н.

6.1.4 Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5 Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6 Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7 Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8 Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах (при наличии средств).

6.1.9 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда Положением об оплате труда образовательной организации.

6.1.10 Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (при наличии средств).

6.1.11 Обеспечивать прохождение за счет средств работодателя обязательных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12 Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14 В случае причинения вреда жизни и (или) здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществлять в соответствии с Федеральным законом.

6.1.15 Контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16 Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17 Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2 Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется, по возможности, другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4 Работники обязуются:

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

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

6.4.3 Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, за счет работодателя, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.4.4 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5 Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1 Работодатель обеспечивает через МКУ «Централизованная бухгалтерия Управления образования Березовского городского округа» бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, по их письменному заявлению, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2 В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1 Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников образовательной организации, только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2 Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3 Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4 Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5 Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.3.6 Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной

техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7 Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещение для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

7.3.8 Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9 Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4 Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным п. 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 - ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков работы (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- согласование формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81,82,373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

7.8 С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу (при наличии вакансии) в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9 С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4 Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5 Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7 Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8 Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии

образовательной организации.

8.9 Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11 Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12 Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

9.2 Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3 Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4 Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
_____ Л.А. Боровая
«01» сентября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «Общеобразовательная
школа психолого-педагогической поддержки»
_____ О.И. Супроненко
«01» сентября 2017г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки»**

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки» (далее - Правила) разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР 9 приказ МП СССР от 23.12.1985г. № 223 и Уставом Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки» (далее - Учреждение).

1.2 Настоящие Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

1.3 Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников соблюдение правил поведения, определенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, локальными актами Учреждения, трудовыми договорами.

1.4 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами.

1.5 Вопросы, связанные с применением Правил решаются директором (заместителем директора, лицами, его заменяющими) Учреждения в пределах его компетенции, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работника

2.1 Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения.

2.2 Прием на работу и увольнение работника осуществляется директором.

2.3 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением. В котором указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия труда. На его основании в течение 3-х рабочих дней издается приказ о приеме на работу и ознакомление с ним работника под роспись.

2.4 Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в случае:

- замещения временно отсутствующего работника;
- на период определенной работы.

2.5 При приеме на работу работник обязан предоставить работодателю следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства, в этом случае предоставляется заверенная копия трудовой книжки;
- СНИЛС;
- ИНН;
- санитарную книжку;
- документ об образовании, квалификации;
- справку об отсутствии судимости;
- полис ОМС;
- документы воинского учета (для мужчин).

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы, предоставление

которых не предусмотрено законодательством.

2.6 В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации работнику может устанавливаться испытательный срок при приеме на работу.

2.7 При приеме на работу директор Учреждения (лицо, его заменяющее) обязан ознакомить работника с правовыми актами Учреждения: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Правилами техники безопасности, должностной инструкцией.

2.8 По истечению 3-х рабочих дней вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника о приеме на работу: дата, на какую должность принимается, № приказа, дата приказа.

2.9 На работника заводится личное дело, которое состоит из личной карточки работника и соответствующих документов. После увольнения работника его личное дело сдается в архив Учреждения.

2.10 Трудовые, санитарные книжки и личные дела работников хранятся у директора Учреждения в специальном защищенном от несанкционированного доступа месте.

2.11 Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до 1-ого месяца в календарном году.

2.12 Расторжение трудового договора может быть только по основаниям, предусмотренные ст. ст. 73, 75, 78, 80, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13 Согласно трудового законодательства, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, по собственной инициативе, предупредив об этом письменно работодателя за 2-е недели. Расторжение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

2.14 В день увольнения работодатель производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на пункт и статью трудового законодательства.

День увольнения считается последний день работы.

2.15 Увольнение работника Учреждения в связи с сокращением численности или штата Учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузкой) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работников

3.1 Работник обязан:

- работать четко и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации Учреждения, обязанности возложенные на него Уставом Учреждения; Правилами внутреннего трудового распорядка; должностной инструкцией;

- все категории педагогических работников должны иметь соответствующую планирующую документацию; планы-конспекты уроков; календарно-тематическое планирование; планы воспитательной работы; планы работы кружков, факультативов, секций и т.д.;

- соблюдать дисциплину труда, продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей; своевременно и четко выполнять распоряжения работодателя;

- стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть внимательными к детям, вежливыми с родителями (законными представителями) учащихся и членами коллектива; не унижать их честь и достоинства, знать и уважать права всех участников образовательного процесса;

- систематически повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и в общественных местах;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность Учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы. Воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу Учреждения;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- педагогические работники Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей в учебное время, при проведении учебных, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма учащихся должны немедленно сообщать администрации Учреждения;
- проходить аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров;
- работники Учреждения имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства просвещения Российской Федерации, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или объема выполняемых работ;
- знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности учащихся;
- круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом Учреждения, настоящими Правилами, квалификационным справочником должностей служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. Права и обязанности работодателя

4.1 Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор Учреждения является исполнительным единоличным органом.

4.2 Работодатель имеет право:

- приема на работу;
- установление дополнительных льгот, гарантий работникам;
- установление общих правил и требований по режиму работы;
- установление должностных требований;
- налагать дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим законодательством;
- применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими положениями Учреждения.

4.2 Работодатель обязан:

- обеспечить соблюдение работниками Учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями;
- правильно организовать труд работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы Учреждения, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников

Учреждения;

- обеспечивать систематическое повышение работниками Учреждения теоретического уровня и деловой квалификации;
- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в различных учебных организациях;
- принимать меры к своевременному обеспечению Учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- неуклонно соблюдать трудовое законодательство;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, работников Учреждения, предупреждающие их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- организовывать горячее питание для учащихся Учреждения;
- обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников, расходованием фонда заработной платы и стимулирующего фонда оплаты труда;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников Учреждения, организовать для сотрудников место приема пищи и отдыха;
- создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников Учреждения.

5. Рабочее время и его использование

5.1 В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы устанавливается в соответствии с Уставом Учреждения и трудовым договором.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностной инструкцией.

5.2 Рабочий день педагогического работника начинается за 10 минут до начала учебных занятий. Урок начинается и прекращается с сигналом (звонком). До начала урока учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении (классе).

5.3 Директор Учреждения устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода работника в отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. При этом необходимо учитывать следующее:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов при сохранении соответствующего количественного состава учащихся в Учреждении;
- объем нагрузки определяется администрацией Учреждения с учетом итогов года и профессиональных навыков учителя, исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами, численного состава учащихся;
- установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, а только с письменного согласия работника. Увеличение объема учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя Учреждения на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращение количества часов;
- изменения количества часов на данный предмет в учебных планах;
- уменьшение количества часов в учебных планах классов, обучаемых данными работниками согласно тарификации;
- выхода работника из отпуска по уходу за ребенком.

5.4 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется, установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой период.

5.5 Работа в праздничные и выходные дни запрещается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, кроме сторожей, график которых утверждается директором Учреждения.

Привлечение отдельных работников Учреждения к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета Учреждения, по приказу директора Учреждения. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные или праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

К работам в выходные, праздничные дни и направлениям в командировки не привлекаются:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 14-ти лет.

5.6 Администрация Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. Дежурство начинается за 20 минут до начала учебных занятий и продолжается 20 минут после окончания учебных занятий. График дежурства составляется на определенный учебный период и утверждается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Основные права и обязанности дежурных по Учреждению определяются отдельным положением.

5.7 Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией Учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их средней дневной учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по Учреждению.

5.8 Заседания школьных методических объединений учителей проводятся один раз в учебную четверть.

Общие родительские, классные собрания созываются не реже 4-х раз в год.

5.9 Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2-х часов, родительское собрание 1.5 часа, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1.5 часов.

5.10 Педагогическим и другим работникам Учреждения ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий, заменять друг друга без ведома администрации Учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий и перерывов между ними;
- удалять учащихся с уроков.

5.11 Администрации Учреждения ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- отвлекать учащихся во время учебного года на любые виды работ, не связанные с учебным процессом. Разрешается в виде исключения освобождать учащихся от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных поручений и проведения разного рода мероприятий, не связанных с педагогической деятельностью;
- созывать во время учебных занятий собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.12 Родители (законные представители) учащихся могут присутствовать на учебных занятиях только по предварительному разрешению администрации

Учреждения. Вход в класс после начала учебного занятия разрешается в исключительных

случаях только администрации Учреждения.

6. Время отдыха

6.1 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условия для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам Учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2-е недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

Администрация Учреждения определяет начало отпуска работника с учетом их предложений, если это не оказывает негативного влияния на деятельность Учреждения. В случае возникновения разногласий о сроках отпуска профсоюзный комитет имеет право выступить в качестве представителя работника.

За 2-е недели до начала отпуска работника директором Учреждения издается приказ и доводится до сведения работника под роспись.

6.2 Оплачиваемые отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с:

- санаторно-курортным лечением;
- по семейным обстоятельствам.

6.3 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в течение учебного года по согласованию с администрацией Учреждения. Общий срок данных отпусков не может превышать длительность основного отпуска.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в трудовой деятельности и за другие достижения, по усмотрению администрации Учреждения и согласованию с профсоюзным комитетом, могут применяться следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетными грамотами;
- выдача премии.

7.2 За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения грамотами, знаками отличия, медалями и присвоения почетных званий, установленными для работников образования законодательством Российской Федерации.

7.3 По результатам аттестации работникам Учреждения присваиваются категории и разряды оплаты труда согласно с Положением о порядке проведения аттестации.

7.4 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда работника. Поощрения оформляются приказом директора Учреждения и доводятся до сведения всего коллектива.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
_____ Л.А. Боровая
«01» сентября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ «Общеобразовательная школа
психолого-педагогической поддержки»
_____ О.И. Супроненко
«01» сентября 2017г.

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью
дополнительного отпуска**

1. Супроненко О.И., директор школы – 3 календарных дня;
- Самсонова Г.И., заместитель директора по АХЧ – 3 календарных дня.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки»

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2
общего собрания работников школы
от «07» декабря 2017г.

Всего работников: 35
Присутствовало: 35
Отсутствовало: 0

Председатель собрания: директор школы О.И. Супроненко

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об утверждении на общем собрании коллективного договора на 2018-2020гг.

Слушали: председателя профсоюзного комитета Л.А. Боровую об утверждении коллективного договора.

Постановили:

1. Утвердить на общем собрании коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа психолого-педагогической поддержки» на 2018-2020гг.

Голосовали: «за» - единогласно.

Директор школы _____ /О.И. Супроненко/

Председатель профсоюзного комитета _____ /Л.А. Боровая/