

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ
НА 2022-2024 годы

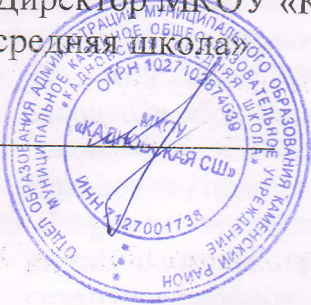
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Кадновская средняя школа»

Принят на собрании трудового коллектива «22» ноября 2021 г.
Протокол от 22.11.2021 г. № 1

Срок действия договора 3 года.

От работодателя:

Директор МКОУ «Кадновская
средняя школа»



М.Т.Сергеев

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации школы

А.А.Платонов

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
администрации муниципального образования Каменский район

Регистрационный № 2021/03 от 13.12. 2021 года

Моч. отдела экономического развития
и сельского хозяйства



Жура / Л.А. Журина /
(подпись) (Ф.И.О.)

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального казенного образовательного учреждения муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Кадновская средняя школа» (далее ОУ) в лице председателя профкома ОУ Платонова А.А. с одной стороны и администрации ОУ в лице директора Сергеева М.Т., с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении. Любые действия, ухудшающие условия труда по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников ОУ (в том числе совместителей).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон «Об образовании в РФ»;
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- директор школы - представитель работодателя;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников образования и науки РФ - представитель работников (далее — Профком).

1.7. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

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

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», уставом ОУ.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на основании ст. 58 Трудового кодекса РФ и соответствует его требованиям.

2.3. При приёме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор. На его основании в течение 3 дней работодатель издаёт приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.4. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

2.6. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: уставом ОУ; правилами внутреннего трудового распорядка; приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией; другими локальными актами.

2.7. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для всех категорий работников.

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

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменение условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10.1. При сокращении численности или штата работников в соответствии со ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.10.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники с высшим образованием.

2.11. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случае, предусмотренном указанным Типовым положением. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и

может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.12. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в планах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть изменён по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества классов.

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

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

2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до истечения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в приказе руководителя учебного заведения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон,

- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

в) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая в том же учебном заведении на всё время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях).

г) восстановлении на работу учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку.

д) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска. В указанном подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.16. По инициативе работодателя изменение соответствующих трудовых условий не допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа

по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение соответствующих трудовых условий допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существующих условий труда работник должен быть уведомлен работодателем не позднее чем за два месяца (ст. 73, ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудовых отношений с работником ознакомить под роспись с настоящим трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.18. Прекращение трудовых отношений с работником может производиться только по основаниям предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ), а также требованиями ст. 80 ТК РФ: «При расторжении трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) в заявлении работник должен указать причину увольнения».

2.19. Уведомление профкома в соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3. Права и обязанности работодателя.

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Администрация ОУ имеет право на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.

3.5. Администрация обязана создавать соответствующие условия для работников и учащихся (воспитанников) ОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) ОУ.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития ОУ;
- об изменениях структуры, штатах ОУ;
- о бюджете ОУ, расходовании внебюджетных средств.

4. Права и обязанности представительного органа трудового коллектива (профкома).

4.1. Представительный орган трудового коллектива в лице профкома.

4.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения трудового договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников ОУ, осуществлять правовую помощь работникам ОУ.

4.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ОУ.

4.5. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

4.6. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

4.7. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

4.8. С учетом мнения профкома производится:

- принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

4.9. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

4.10. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

4.11. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

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

4.13. После переизбрания председателя профкома и его членов работодатель не имеет права в течение учебного года кого-либо из них уволить (исключение - сокращение штатов или ликвидация учреждения).

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В ОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

- 5.2. В начальных классах недельная нагрузка распределяется согласно СанПинов.
- 5.3. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для женщин и педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов (в том случае, если преподаватель работает на одну ставку).
- 5.4. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 8.30. Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний трудового коллектива, родительских собраний, культмассовых мероприятий. На основе циклограммы работы.
- 5.5. Для следующих категорий работников - руководители, заместители, устанавливается ненормированный рабочий день.
- 5.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может работать по совместительству как внутри, так и за пределами ОУ.
- 5.8. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Другим работникам дополнительный отпуск не менее 3-х календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года (ТК РФ ст. 123)
- О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
- Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях предусмотренных ст. 12; 125 ТК РФ.
- 5.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 5.10. Неделное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.11. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
- 5.12. За выполнение отдельных несвойственных функций с согласия работника (выполнение и доставка мебели, разгрузочно-погрузочные работы, дежурство и работы в выходные дни, замена временно отсутствующего учителя), администрация по согласованию с ПК вводит денежную компенсацию.
- 5.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.14. Работникам ОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.
- 5.15. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены законом «Об образовании» и ТК РФ ст.335.
- 5.16. Работодатель обязуется:
- 5.16.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск (дополнительный) работникам: педагогам, работающим у плиты - 6 дней (ст. 119 ТК РФ).

5.16.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при вступлении в брак,
- в случае смерти члена семьи (ст. 128 ТК РФ).

5.16.3. Предоставлять работникам, воспитывающим детей-инвалидов и инвалидов детства до 18 лет дополнительные оплачиваемые выходные четыре дня в месяц (ст.262 ТК РФ)

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и оканчиваться через 30 минут после их окончания.

6. Оплата труда и нормирование труда.

6.1 Оплата труда работников ОУ осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты и работников бюджетных организаций (для техперсонала) и Новой системой оплаты труда (НСОТ) для учителей, штатным расписанием и сметой расходов. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись не позднее мая текущего года

6.5. Оплата труда в ОУ производится два раза в месяц - 5 и 20 числа каждого месяца. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на расчетный счет в банке.

6.6. Центральная бухгалтерия по заявлению работника перечисляет профсоюзные взносы ежемесячно.

6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ), работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Оплата труда работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.10. В ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с «Положением об установлении доплат и надбавок работникам МКОУ «Кадновская СШ» утвержденным директором школы и согласованным с профсоюзным органом на основании нормативного документа Министерства образования и науки.

6.11. Работникам, с отличающимися от нормальных, условиями труда устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Премирование работников ОУ производится за счет стимулирующей части ФОТ в соответствии с Положением о премировании работников ОУ.

6.13 Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка, неполученной зарплаты и др. (ст.234 ТК РФ).

6.13.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации).

6.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13.4. Работодатель совместно с профкомом представляют кадровых работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

6.13.5. При уходе на пенсию кадрового работника, проработавшего в данной школе не менее 10 лет, ему выплачивается единовременное пособие из профсоюзного фонда.

6.13.6. Выплачивать лечебные пособия работникам общеобразовательного учреждения по мере поступления средств.

6.14. Молодым специалистам, приступившим к работе в ОУ, выплачивается единовременное пособие в соответствии с установленными региональными нормативами.

7. Охрана труда и техника безопасности.

7.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

7.2. Работодатель в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников:

появившихся на работе в состоянии алкогольного опьянения;

не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором:

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

7.3. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являвшихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

7.4. В период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

7.5. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

8. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников (по мере необходимости).

8.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, по направлению органов управления образованием, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников).

8.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией - по согласованию с профкомом.

9. Охрана здоровья, социальные льготы и гарантии.

9.1. Работодатель:

9.1.1. Обеспечивает в целях охраны здоровья работников:

соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового, водного режимов;

снабжение учебных помещений необходимыми моющими средствами, инвентарём;

создание условий для отдыха и реорганизации оздоровительно-спортивной работы.

9.1.2. Профком проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9.1.3. Работодатель совместно с профкомом:

создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной помощи;

Организует:

- работу по обеспечению летнего отдыха детей;

- физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

Организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО (Готов к труду и обороне), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

Компенсировать работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях, приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь. Реконструировать имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом. Создавать условия для развития физкультурно-спортивных секций, организованных в целях массового привлечения граждан занятиям физической культуры и спортом по месту работы.

9. 2. За счет внебюджетных средств, средств профсоюзной организации, фонда экономии заработной платы работодатель оказывает материальную помощь, премию, ценный подарок работникам ОУ в случаях:

- ухода на пенсию

- смерти близких родственников
- юбилея (50, 55, 60 лет)
- свадьбы
- трудного материального положения работника
- рождения ребенка и т.д.

9.3. В ОУ устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- почетная грамота ОУ; администрации МО Каменский район; администрации Тульской области; Министерства образования и науки РФ,
- премия за конкретный вклад (другие формы и методы поощрения).

9.4. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования.

9.5. Для работников совмещающих разные должности устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 3 дня (ТК РФ ст. 119).

9.6. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с п. 5.4 ст. 47 Закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» и сост. 335 ТК РФ; возобновления педагогической деятельности, прерванной не более чем на год, ; связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работника на аттестации (решение о продлении в этом случае принимает руководитель ОУ по согласованию профкомом).

10. Процедурные вопросы.

10.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных особыми полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

10.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

10.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

10.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

10.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.6. Структура коллективного договора определена ст. 41 Трудового кодекса РФ.

10.7. Структура коллективного договора заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.8. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

10.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до

заключения следующего коллективного договора.

10.10. Договор может быть продлён, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления, является основанием для продления

10.11. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и вышестоящие органы.

10.12. Под ведение предварительных итогов работы сторон по выполнению обязательств коллективного договора производится два раза в год.

10.13. Коллективный договор сохраняет действие в случае расторжения трудового договора с директором школы.

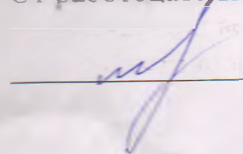
10.14. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

10.15. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагаются:

- со стороны администрации школы на директора школы;
- со стороны профкома на председателя профкома школы;

Подписи

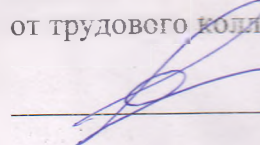
От работодателя



М.Т.Сергеев

Подписи

от трудового коллектива



А.А.Платонов

