

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №70»
(МБОУ «СОШ №70»)
Школьная ул., д. 54, г. Ижевск, 426054
Тел./факс (3412) 593-449.
E-mail: school70izh@yandex.ru
ОКПО 49637772, ОГРН 1031800551925,
ИНН/КПП 1831051302/183101001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №70»

на 2018 – 2020 годы.

Утвержден на общем собрании работников

Протокол № 2 от «30» августа 2018 г.

От Работодателя: Филимонцева Е.А.,
директор МБОУ «СОШ №70»


(подпись)

От Работников: Никитина Л.Н.,
учитель


(подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №70».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ Глава 7 (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - Школа) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя общего собрания работников Школы;
- работодатель в лице его представителя – директора Филимонцевой Елены Анатольевны.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление Школой, сохранность ее имущества;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать занятость работников, безопасность труда;
- учитывать мнение общего собрания работников по проектам текущих и перспективных планов и программ деятельности Школы.

Общее собрание работников Школы:

- способствует устойчивости деятельности Школы;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением в Школе законодательства о труде, отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в Школе;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве давления на Работодателя приостановление работы и проведение забастовок.

Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы Школы;
- беречь имущество Школы, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

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

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

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

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Каждая сторона имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Школы.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через общее собрание работников школы:
- учет мнения общего собрания работников школы;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.17. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его Сторон.

2. ОПЛАТА ТРУДА.

2. Стороны исходят из того, что:

- 2.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе единых принципов по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы.
- 2.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с размерами должностных окладов работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики, согласно присвоенным тарифным разрядам по утвержденным тарифно-квалификационным (квалификационным) характеристикам по должностям работников образовательного учреждения, в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо присвоенного по результатам аттестации квалификационной категории.
- 2.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.
- 2.4. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за 3 дня до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома. При этом включать в расчетные листки или ведомости по выплате заработной плате суммы начисленных страховых взносов в Пенсионный фонд с выделением суммы накопительной части.
- 2.5. Плановый размер аванса устанавливается из расчета 40% тарифной ставки, должностного оклада работников.
- 2.6. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска, в случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст.136 ТК РФ).

2.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с действующей оплатой труда;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

2.8. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим 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, награждения отраслевыми наградами.

2.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Школы.

2.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Школы, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата (ст. 196, ст.197 ТК РФ).

2.12. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований (ст.254 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Объем 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, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учетом мнения общего собрания работников школы. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем 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 работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы с учетом мнения общего собрания работников школы. 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.

3.6. При установлении учителям, для которых Школа 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов.

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

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

3.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

– временного увеличения объема 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);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Школе на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

– восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора 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 (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется уведомлять общее собрание работников школы в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала /ст. 82 ТК РФ/

4.2. Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения общего собрания работников школы (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно

работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.5. Работодатель обязуется предоставить высвобождаемому работнику рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения общего собрания работников школы, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым по согласованию с Учредителем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников, педагога-психолога, социального педагога Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, а также на основании правил внутреннего трудового распорядка и Устава.

5.4. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания работников Школы.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Т.К. Р.Ф. в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 дней;
- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- в случае регистрации брака работника до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;

5.11.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье до 3 дней;
- в случае регистрации брака работника до 3 дней;
- на похороны близких родственников до 3 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней и членам профкома до 2 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 5 календарных дней;
- за работу в две смены – до 5 календарных дней;
- за работу в режиме 6-ти дневной недели – до 5 календарных дней.

5.11.3. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска, например:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и одиноким отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) 14 дней;
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам 3 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

5.11.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке предоставления длительного отпуска педагогическим работникам МОУ СОШ №70 г.Ижевск.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 дней в году.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, средствам индивидуальной защиты.

6.3. Работа по охране труда и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов обязательной аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет и переаттестации рабочих мест по условиям труда.

При проведении Работодателем аттестации и переаттестации рабочих мест в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители совместной комиссии по охране труда, уполномоченные лица по охране труда трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

6.4. Уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.5. В Школе создается и действует на приоритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и трудового коллектива в количестве 4 человек.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Общее собрание работников представляет интересы всех работников в социальном партнерстве.

8.2. Для осуществления представления интересов всех работников тайным голосованием может быть избран из числа работников представитель или представительный орган.

8.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.4. Общее собрание работников школы осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения общего собрания работников школы в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Работодатель обязан предоставить трудовому коллективу безвозмездно помещение для проведения собраний и заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.7. Работодатель предоставляет общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.8. Представители трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

8.9. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников школы рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

9. Стороны пришли к соглашению, что:

9.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

9.2 Работодатель с учетом мнения общего собрания работников школы определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

9.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

9.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.4. Для определения прав и обязанностей при прохождении профессионального обучения Работодатель и Работник заключают ученический договор, который является дополнением к трудовому договору и заключается на срок, необходимый для обучения.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.

10.1. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение настоящего коллективного договора, в том числе за несвоевременную выплату работникам заработной платы, и нарушение его условий несут гражданско-правовую, административную ответственность, а также привлекаются к уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК РФ).

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. С отчетом каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие на общем собрании работников 1 раз в год.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

