

Коллективный договор

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 15
Серовского городского округа Свердловской области
на 2020-2022 годы

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 15



П.В. Комолова

М.П.

30.06.2020

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
А.С. Козина

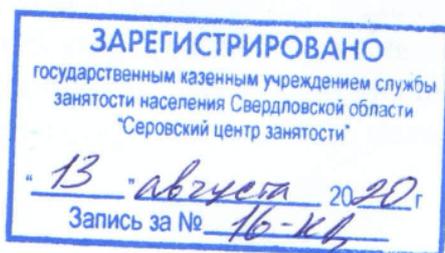


М.П.

30.06.2020

ПРИНЯТ НА ЗАСЕДАНИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА 30.06.2020,

ПРОТОКОЛ № 21



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 15 (далее – МАОУ СОШ № 15).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с частью второй (раздел II «Социальное партнерство в сфере труда») Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012, иными законодательными, нормативными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ СОШ № 15 (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАОУ СОШ № 15, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профсоюз),
- работодатель в лице его представителя - директора МАОУ СОШ № 15.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ СОШ № 15.

1.5. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, обоюдного доверия, взаимопонимания и ответственности.

1.6. Настоящий договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в МАОУ СОШ № 15 . Договор признает исключительное право администрации МАОУ СОШ № 15 на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, найма, подтверждение должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечением их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.7. Администрация МАОУ СОШ № 15 признает профсоюз единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ СОШ № 15, расторжения трудового договора с директором МАОУ СОШ № 15.

1.9. При реорганизации МАОУ СОШ № 15 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности МАОУ СОШ № 15 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации МАОУ СОШ № 15 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

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 социально-экономического положения работников МАОУ СОШ № 15.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель должен получить предварительное согласие профсоюза (согласование):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о порядке выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) положение об условиях, размерах и порядке осуществления выплат компенсационного характера;
- 6) форма расчетного листка
- 7) соглашение по охране труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МАОУ СОШ № 15 непосредственно работниками и через профсоюз:

- консультации с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МАОУ СОШ № 15, внесении предложений по её совершенствованию.

1.18. Администрация МАОУ СОШ № 15 и профсоюз отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива один раз в год.

1.19. Настоящий коллективный договор заключен 30.12.2019 года, сроком на 3 года (2020-2022г.г.) и вступает в силу со дня его подписания сторонами в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.20. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МАОУ СОШ № 15 и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для принятия на работу.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением правительства РФ от 19.03.2001 № 196, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзом.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Уставом МАОУ СОШ № 15.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МАОУ СОШ № 15 по согласованию с профсоюзом. 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 в письменной форме.

2.6. При установлении учителям, для которых МАОУ СОШ № 15 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 учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

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 с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в МАОУ СОШ № 15, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том слу-

чае, если учителя, для которых МАОУ СОШ № 15 является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. 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 другим учителям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МАОУ СОШ № 15, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп);

- 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 том же учреждении 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, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями 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 по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МАОУ СОШ № 15, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и просмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАОУ СОШ № 15 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАОУ СОШ № 15, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАОУ СОШ № 15.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАОУ СОШ № 15.

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МАОУ СОШ № 15.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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).

3.3.5. 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

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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МАОУ СОШ № 15, по направлению МАОУ СОШ № 15 или органов управления образованием, а также других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т. д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников МАОУ СОШ № 15 и по её результатам устанавливать работникам соответствующие поученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, до пенсии по возрасту осталось не более трёх лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.2. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более чем на год в иных исключительных случаях:

- в случае длительной не трудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание длительного отпуска в соответствии с Федеральным Законом РФ № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации МАОУ СОШ № 15, сменой места жительства;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

3.5. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет МАОУ СОШ № 15 может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения педагогического совета.

3.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников МАОУ СОШ № 15, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида ОУ, преподаваемого предмета (дисциплины).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюз 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что: 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;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профсоюза (ст.82 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты уволенных или подлежащих увольнению из МАОУ СОШ № 15 инвалидов.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 15, утвержденными приказом директора МАОУ СОШ № 15, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ СОШ № 15.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 15 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая 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 учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАОУ СОШ № 15.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (не более 2 часов подряд в один день)

Учителям, в том числе и в каникулы, устанавливается приказом МАОУ СОШ № 15 один еженедельный свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. В случаях проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.6. Часы, свободные от учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МАОУ СОШ № 15 (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников МАОУ СОШ № 15 к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Привлечение работников МАОУ СОШ № 15 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАОУ СОШ № 15, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только с письменного согласия работника.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МАОУ СОШ № 15.

В этот период педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе (дежурство по МАОУ СОШ № 15, работа на экзаменах, работа в период оздоровительной компании) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом МАОУ СОШ № 15.

5.11. В каникулярное время педагогический состав, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МАОУ СОШ № 15 и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.12.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с Перечнем должностей, профессий, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в течение календарного года:

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника или его детей (впервые) – 3 календарных дня;
- на проводы сына, мужа в армию – 3 календарных дня;
- в день юбилея (50 лет любому работнику, 55 лет женщинам, 60 лет мужчинам)-1день;
- членам профсоюза:

1) 4 дня здоровья, 1 раз в квартал в каникулярное время (за I квартал – в весенние каникулы, за II квартал – в летние каникулы, за III квартал – в осенние каникулы, за IV квартал – в зимние каникулы);

2) 2 дня при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности (декабрь – 1 день; июль – 1 день);

3) имеющим детей в возрасте до 7 лет – 2 календарных дня (одному из родителей);

4) имеющим детей в возрасте с 8 до 14 лет – 1 календарный день (одному из родителей);

- членам актива профсоюза (в каникулы) – 1 календарный день.

5.13.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- участникам локальных войн и вооруженных конфликтов, а также участникам ликвидации последствий аварий и катастроф – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Настоящим договором установлено право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября);
- работникам, имеющим детей – выпускников – 1 календарный день (Последний звонок);
- аттестующимся работникам для подготовки к аттестации или экзамену – 1 календарный день.

5.13.3. Выплачивать единовременную материальную помощь работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию по старости, согласно статусу работы в образовательных учреждениях (при наличии финансовой возможности):

- от 10 до 20 лет – 1 месячная ставка (оклада)
- от 20 до 30 лет – 2 месячные ставки (оклада);
- свыше 30 лет – 2,5 месячные ставки (оклада).

5.13.4. Выплачивать материальную помощь работникам на лечение (при наличии справки о прохождении лечения или справки о необходимости прохождения лечения с приложением платежных документов), в размере до 50% месячной ставки (оклада) с учётом уральского коэффициента (при наличии финансовой возможности).

5.13.5. Выплачивать материальную помощь работникам к юбилейным датам (55 лет женщинам, 60 лет мужчинам) в размере месячной ставки (оклада) (при наличии финансовой возможности).

5.13.6. Выплачивать материальную помощь работникам на похороны близких родственников в размере одной месячной ставки (оклада) (при наличии финансовой возможности).

5.13.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.14. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям).

5.15. В МАОУ СОШ № 15 для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного персонала установлена 5-дневная рабочая неделя.

Для учителей, работников из числа младшего обслуживающего персонала (гардеробщик, вахтер, уборщик служебных помещений) установлена 6-дневная рабочая неделя.

Для сторожей рабочая неделя устанавливается согласно графика сменности.

5.16. Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни сокращается на 1 час.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 15 осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда, утвержденным приказом МАОУ СОШ № 15 и согласованным с председателем профсоюза.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления денежных средств на банковские счета сотрудников по указанным ими в письменной форме реквизитам.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается на календарный год по письменному заявлению работника по согласованию с работодателем.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца.

6.4. Изменение размера заработной платы, должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.6. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

6.7. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6-00) производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада сторожа).

6.8. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам несет директор МАОУ СОШ № 15.

6.9. Работник письменно уведомляется о составляющих заработной платы и удержаниях путем предоставления расчетного листка (Приложение № 1)

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами МАОУ СОШ № 15 в образовательных целях (при наличии свободного фонда).

7.2. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в МАОУ СОШ № 15;
- работникам, увольняемым в связи с ликвидацией МАОУ СОШ № 15.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МАОУ СОШ № 15 на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в МАОУ СОШ № 15 специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда

в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профсоюзом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МАОУ СОШ № 15 обучение и инструктаж по охране труда. Сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МАОУ СОШ № 15 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения профсоюзной организации.

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Создать в МАОУ СОШ № 15 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.12. Обеспечить обслуживающий персонал специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, про-

шедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия (Приложение № 3)

8. 13. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их детей.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ осуществляется с предварительного согласования профсоюза.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборов органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Установить надбавку председателю первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 15. Размер надбавки и порядок ее установления закрепляются в локальном нормативном акте МАОУ СОШ № 15.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАОУ СОШ № 15.

9.11. Члены профсоюза включаются в состав комиссии МАОУ СОШ № 15 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- вопросы, связанные с деятельностью работников МАОУ СОШ № 15, являющихся членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- график предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по специально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт профсоюза.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих норму трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МАОУ СОШ № 15.

10.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (в бумажном и (или) электронном виде), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) МАОУ СОШ № 15 заявление о нарушении директором МАОУ СОШ № 15, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МАОУ СОШ № 15.

10.12. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления рабо-

тодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и взносах работников.

10.13. Предоставлять материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях (смерть близких родственников, оплата дорогостоящего лечения, пожар и т.п.), в соответствии с Положением первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 от 27.12.2019 г.

11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

- 1) Форма расчетного листка;
- 2) Перечень должностей, профессий, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск;
- 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

**Перечень должностей, профессий,
которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
в МАОУ СОШ № 15**

1. Директор – 3 календарных дня;
2. Заместители директора – 3 календарных дня;
3. Заместитель директора (административно-хозяйственная часть) – 7 календарных дней;
4. Главный бухгалтер – 7 календарных дней;
5. Бухгалтер – 7 календарных дней;
6. Специалист по кадрам – 7 календарных дней;
7. Делопроизводитель – 7 календарных дней.