СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного

комитета МАОУ СОШ № 6
_____ И.М. Редикульцева
20 декабря 2019г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ СОШ № 6
№ 157-о от 20 декабря 2019г.

Грешан Александр Александрович
я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
г.Тобольск, МАОУ СОШ №6
2021-06-10 11:22:39

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
(протокол № 3 - от 20.12.2019)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом МАОУ СОШ № 6 на 2019-2022 гг.

Срок действия: 3 года

Раттанова Лилия Ильгуровна 25.12.2019.

Тобольск, 2019

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономно общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства межд работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. Работодатель в лице директора образовательной организации.

1.2.2. Работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лиц представителя - председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющимися членами профсоюза, имеют право уполномочить профко представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (дале ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определени взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников образовательной организации и установлени дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, ме социальной поддержки для работников, а также по созданию более благоприятных услови труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами не может ухудшить положение работников.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. В случае изменения законодательных норм стороны обязуются по обоюдному согласи вносить в Договор соответствующие изменения и дополнения.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровн социально-экономического положения работников.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственно представительного органа работников при решении всех социально-трудовых производственно-экономических вопросов в образовательной организации.

1.9. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия Договора.

1.10. Стороны информируют трудовой коллектив о своей деятельности по социальной защите его членов, решениях, затрагивающих их трудовые и социально-экономические интересы.

1.11. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, структуры образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

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

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течени всего срока проведения ликвидации.

1.13. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания обеими сторонами и действует течение 3-х лет.

1.14. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основани заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должн соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневны срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обяза выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель ознакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальным нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника коллективным договором.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права принятие которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение об организации управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса

Положение о системе оплаты труда.

1.16. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.17. Для выполнения задач, поставленных перед образовательной организации, администрация образовательной организации и трудовой коллектив обязуются рационально и с наибольшей эффективностью выполнять поставленные задачи, обеспечивать сохранность и эффективное использование имущества, с наибольшей отдачей выполнять взятые на себя обязательства.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в коллективе содействуют эффективному труду, улучшению качества работы, укреплению трудовой дисциплины, защите интересов Работодателя и Работников.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных 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.

2.5. В трудовой договор включаются условия, предусмотренные ТК РФ, в т.ч. объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, меры социальной поддержки, трудовая функция, условия оплаты труда, страхование работника и другие условия.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки на каждый учебный год (педагогической работы) педагогическим работникам и другим работникам, ведущим помимо основной работы, преподавательскую деятельность устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых образовательной организации является основным местом работы, учебной нагрузки на новый год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах.
2.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 работникам.
2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора образовательной организации, 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);
- 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 двух недель непрерывной работы в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.
2.12. По инициативе работодателя изменение 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 учащихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.п.)

2.13. 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. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
2.14. Учебная нагрузка на новый учебный год определяется Работодателем не позднее 1 июля текущего года (педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс по программам общего образования).
2.15. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.
2.16. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом ОО, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.
2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, и в порядке, предусмотренном ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.18. Основные права и обязанности работников и работодателя, порядок приема, перевода и увольнения работников определены в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

3.3. Работник должен прибыть на рабочее место в установленное время.

3.4. Рабочее место – место, где работник должен находиться и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

3.5. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (расписанием), утверждаемыми Работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

3.6. Продолжительность рабочего времени составляет:

40 часов – для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

36 часов – учителям, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования, учителю-логопеду, воспитателям, старшему воспитателю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них локальными актами образовательной организации.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю - учителям 1-11 классов, педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю - учителю-логопеду;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

30 часов в неделю - воспитателям в группах продленного дня;

36 часов в неделю - воспитателям, методисту.

39 часов в неделю-медицинскому работнику.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников свер установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительна оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядк определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использовани рабочего времени учителя, не допускающего больших перерывов между занятиями. В ден когда у учителя нет педагогической работы (суббота) учитель осуществляет воспитательну деятельность с учащимися (проводит классные часы, организует культурные мероприятия).

3.9. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия на основани приказа Работодателя. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дн оплачивается в двойном размере или по желанию работника, ему может быть предоставле другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный ден оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Сверхурочная работ выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной дл работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а пр суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов з учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с ег письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследстви непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнен (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времен если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибел имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодатель если работодатель несет ответственность за сохранность того имущества), государственног или муниципального имущества либо создать угрозу жизни здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов ил сооружений в тех случаях, когда их неисправность может

причиной прекращения работы для значительного числа работников;

продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускае перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замен сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускаетс в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственно аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийног бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденны обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систе горячего водоснабжения, холодного водоснабжения, и (или) водоотведения, систе газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного ил военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальны жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласи работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящи Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидо женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменног согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены с своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точны учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Оплата сверхурочно работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторно размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размер оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальны нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работ вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительног времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работнико сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дне выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Заработна плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.11. В образовательной организации, расположенной по адресу улица Мира, № устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), з исключением:

- учебно-вспомогательного персонала, завхоз, библиотекарь, специалист по кадрам работники бухгалтерии, для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двум выходными днями (суббота, воскресенье).

В образовательной организации, расположенной по адресу посёлок Сумкино, улиц Заводская, дом № 1 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходным дням (суббота, воскресенье).

Режим работы образовательной организации, расположенной по адресу посёлок Сумкин улица Мира, № 8 устанавливается с 7.30 час. до 18.00. час. Суббота: с 9.00 час.- до 13.0 час. Выходной воскресенье.

Режим работы образовательной организации, расположенной по адресу посёлок Сумкин улица Заводская, дом № 1 устанавливается с 7.30. час. до 18.00.час. Выходной: суббота воскресенье.

3.12. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв дл отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который рабочее время не включается, за исключением случаев, указанных в подпунктах «б», «в пункта 3.13. настоящего Договора.

3.13. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

а) административно-управленческий персонал (заместители директора):

- главный бухгалтер

начало работы: пн.-пт. 8.45 час.;

перерыв на обед: с 13.00 час. до 14.00 час.

окончание работы: пн.-пт.18.00 час., пятница -17.00час., выходной суббота, воскресенье.

- зам. директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе:

начало работы: пн-пт - 8.30 час.; суб. – 9.00. час.

перерыв на обед: пн-пт с 13.00 час. до 14.00 час.

окончание работы: пн-пт – 16.30 час.; сб.- 14.00. час, выходной – воскресенье.

один раз в неделю (по графику) с 8.00-до 16.00.

-заместитель директора:

начало работы: пн.-07.30. час.; вт.-8.30. час.; ср.-9.00. час.; чет.-9.00.час;

пт. 07.30 час.; сб.-9.00 час.

перерыв на обед: с 13.00 час. до 14.00 час.

окончание работы: пн.-16.30. час.; вт.-17.30.час.; ср.18.00. час; чет.-16.00 час.; пт. 15.3 час.;сб.-12.00. час..

выходной: воскресенье.

б) педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс (учителя воспитатели (в соответствии с утвержденным графиком работ по сменам), методист):

-учителя:

начало работы: пн-пт - 8.30 час.; сб. – 9.00. час.
окончание работы: пн-чт. – 15.00 час.; пят.- 14.30, сб.-13.00. час.;
Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее врем одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
-воспитатели: в соответствии с утвержденным графиком;
-методист:
начало работы: вт., ср., чет.-07.30.; пн., пт. 08.00 час.;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.
окончание работы: вт.,ср.,чет., -15.30 час.; пн., пт. 16.30 час.;
выходной суббота, воскресенье.
в) иные педагогические работники, (музыкальный руководитель, педагог-психоло учитель-логопед, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педаго организатор):
- работают в соответствии с утвержденным директором режимом занятий;
-социальный педагог
начало работы: пн.-сб. 8.45 час.;
перерыв на обед: пн.-пт с 13.00 час. до 14.00 час.
окончание работы пн.-пт.: 18.00 час., сб.-12.30 час.
г) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, библиотекарь, специалист по кадрам заведующий хозяйством, техник-электрик):
начало работы: пн.-пт.8.30 час.;
перерыв на обед: с 13.00 час. до 14.00 час.
окончание работы: пн.-пт.17.30 час.; выходной суббота, воскресенье:
-делопроизводитель:
начало работы: пн.-пт.8.00 час.;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.
окончание работы: пн.-пт.17.00 час.; выходной суббота, воскресенье:
-медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра) работаю по графику, утвержденному директором образовательной организации;
д) младший обслуживающий персонал:
-гардеробщик
начало работы: пн.- пт. - 08.00 час. до 10.00 и с 12.00 до 14.00;
перерыв на обед: с 12.30 час. до 13.00 час.;
окончание работы: пн.- пт. – 14.00 час.
-уборщик производственных и служебных помещений образовательной организаци расположенной по адресу посёлок Сумкино улица Мира, № 8
начало работы: пн.- пт. – 8.30 час., сб. – 9.00 час.;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.;
окончание работы: пн.- пт. – 16.30 час., сб. – 14.00 час.
-уборщик производственных и служебных помещений образовательной организаци расположенной по адресу посёлок Сумкино, улица Заводская, № 1:
начало работы: пн.- пт. 8.00 час.;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:
начало работы: пн.- пт. 8.00 час.;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.
-дворник:
начало работы: пн.- пт. 08.00. час.;
перерыв на обед: пн.- пт. с 12.00 час. до 13.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.
-машинист по стирке и ремонту спецодежды:
начало работы: пн.- пт. 8.00;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

помощник воспитателя:
начало работы: пн.- пт. 7.30. час.;
перерыв на обед: с 13.30 час. до 15.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.
-няня:
начало работы: пн.- пт. 7.30. час.;
перерыв на обед: с 13.30 час. до 15.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.
-шеф-повар:
начало работы: пн.- пт. 8.00. час.;
перерыв на обед: с 13.00 час. до 14.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной: суббота, воскресенье.
-повар:
1-я смена:
начало работы: пн.- пт. 06.00. час.;
перерыв на обед: с 10.30 час. до 11.00 час.;
окончание работы: 14.00 час.; выходной: суббота, воскресенье.
2-я смена:
начало работы: пн.- пт. 10.00;
перерыв на обед: с 13.30 час. до 14.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.
-кухонный рабочий:
начало работы: пн.- пт. 7.30. час.;
перерыв на обед: с 13.30 час. до 14.00 час.;
окончание работы: 16.00 час.; выходной: суббота, воскресенье.
-водитель:
начало работы: пн.-пт. 7.15 час.
окончание работы: пн.-пт. 16.15 час., выходной: суббота, воскресенье
перерыв на обед: с 12.00 до 13.00

3.14. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться ка при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабоча неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:
беременной женщины;
одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 ле (ребенка-инвалида до 18 лет);
лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.15. Учет рабочего времени работников ведется в соответствии с табелем учет рабочего времени, который составляется ежемесячно в соответствии с утвержденной формо в часах и минутах.

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключение случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочи праздничные дни допускается только с их письменного согласия на основании приказ Работодателя.

3.17. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой де отдыха (в каникулы или дни отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям). В этом случае работа в выходной или нерабочи праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работ (должности) и среднего заработка.

3.19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.
График отпусков является обязательным для работников и работодателя.
О времени начала отпуска работодатель уведомляет работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.20. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
работникам в возрасте до восемнадцати лет;
работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Продолжительность основного ежегодного отпуска работников образовательной организации составляет:
28 календарных дней - для младшего обслуживающего персонала, учебно- вспомогательного персонала, главного бухгалтера, библиотекаря, водителя, завхозам;
завхозам; 56 календарных дней - работникам, занимающим следующие должности: - заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, заместитель директора (дошкольное, начальное общее образование);
занимающим следующие должности: -заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, заместитель директора (дошкольное, начальное общее образование);
56 календарных дней - работникам, занимающим следующие должности:
-заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе,
-заместитель директора (дошкольное, начальное общее образование);
-учитель;
-педагог-организатор;
-педагог-психолог;
-социальный педагог;
-учитель - логопед;
-педагог дополнительного образования;
Поварам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 рабочих дней.
Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый оттек продолжительностью 42 календарных дня предоставляется работникам, занимающим следующие должности:
воспитатели;
старший воспитатель;
музыкальный руководитель;
инструктор по физической культуре.
Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

3.22. Время осенних, зимних, весенних, промежуточных каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.
В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

3.23. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихс по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочи временем педагогических и других работников образовательной организации.

3.24. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельнь классах (группах) либо в целом по образовательной организации, по санитарн эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогическ работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе порядке и на условиях, предусмотренных в пунктах 5.13.,5.14. настоящего Договора.

3.25. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться к при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабоч неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 л (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинск заключением

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производит пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объем работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либ ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчислен трудового стажа и других трудовых прав.

3.26. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу п другому трудовому договору в образовательной организации по иной професси специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабоче времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормально продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день.

3.27. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем д работы на условиях внешнего совместительства.

3.28. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работ (должности) и среднего заработка.

3.29. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средне заработка работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образован соответствующего уровня впервые в имеющих государственную аккредитаци образовательных учреждениях.

3.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику п его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработно платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником работодателем.

В отдельных случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранени заработной платы в соответствии с ТК РФ.

3.31. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемы отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом н ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарны дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.32. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуск дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемы отпуском.

3.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на друго срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника:

-при временной нетрудоспособности работника;
-при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во врем отпуска;
-в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актам Работник по окончании по графику отпуска должен высказать свои пожелания о продлени или переносе отпуска на другой срок в форме письменного заявления.

3.34. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий календарный год (за исключением педагогических работников). Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.35. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

3.37. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.38. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.39. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

3.40. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) в количестве от 3 до 5 дней без сохранения средней заработной платы.

3.41. Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются соответствующим положением.

3.42. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается.

Оплата труда

4.1. С целью установления единого порядка оплаты труда работников, а также усиления социальной защиты работников, стимулирования труда, повышения ответственности и сознательности работников в образовательной организации разработано и утверждено положение о системе оплаты труда.

4.2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организаций сферы образования.

4.3. Заработная плата работника, полностью отработавшего в течение месяца норм рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быт ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в это период времени по Тюменской области.
4.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей п вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии объемом выполненной работы.
4.5. Заработная плата выплачивается работникам образовательной организации за текущи месяц не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа; При совпадении дня выплаты выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производитс накануне этого дня.
4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
4.7. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труд Работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца за исключением случаев указанных в п.6.9. настоящего Договора.
4.8. Изменения оплаты труда работников производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационно комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высше аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдач диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высше аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степен доктора наук.
4.9. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в которо содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему з соответствующий период в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также о общей денежной сумме, подлежащей выплате.
4.10.Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условия определенных трудовым договором.
4.11.Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.
4.12.Удержания из заработной платы работника производятся только в случая предусмотренных действующим законодательством.
4.13.Исчисление средней заработной платы регулируется трудовым законодательством Средний дневной заработок работника (в том числе оплаты отпусков и выплат компенсаций за неиспользованный отпуск) производится исходя из фактическ начисленной ему заработной платы и отработанного времени за 12 месяцев предшествующих моменту выплаты.
4.14.При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сум производится в день увольнения работника.
4.15.Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семь или лицу, находившемуся на иждивении, умершего на день его смерти. Выдача заработно платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодатели соответствующих документов.
4.16.Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (част оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочи праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размер двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
4.17. По соглашению сторон устанавливаются следующие доплаты, определяемые локальнс нормативными актами образовательной организации:

- за заведование кабинетом;
- доплату за классное руководство;
- за выполнение функций руководителей школьных цикловых или предметных методически объединений (кафедр);
4.18. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во все случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частност наступает, если заработок не получен в результате:
- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другу работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа г рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книж неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения работника.
4.19. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной плат оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работник Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размер одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального бан Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная с следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расче включительно.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:
5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд образовательной организации.
5.2. Работодатель обязуется:
5.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в тр года за счет образовательной организации.
5.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять з ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному мест работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местност производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которы предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
5.2.3. Предоставлять гарантии Работникам, совмещающим работу с успешным обучением учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образовани соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Трудовы законодательством РФ.
5.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственны и муниципальных образовательных учреждений

6. Социальные гарантии и меры социальной защиты

6. Работодатель обязуется:
6.1. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начислени страховых и накопительных пенсионных взносов всех Работников образовательно организации.
6.2. Соблюдать и предоставлять согласно трудовому законодательству гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением и повышение квалификации.
6.3. Выплачивать единовременное вознаграждение педагогическим работникам п достижении пенсионного возраста, вне зависимости от продолжения или прекращени трудовых отношений с образовательной организации в размере 26 000 рублей.

6.4. Осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам.

6.5. Осуществление ежемесячные доплаты работникам организации, имеющи государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, учену степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

-за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

- за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

-за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник... соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

- за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующе профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

- за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

Кроме того, работникам, осуществляющим дошкольное образование:

- ежемесячная поощрительная надбавка за нагрудный знак «Почетный работник общеі образования Российской Федерации» - 700руб;

- за почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации- 500 руб.

6.6.Своевременно направлять материалы в пенсионный фонд для оформления льготнс пенсии (педагогическим работникам).

6.7. Работодатель обязуется беспрепятственно отпускать работника, являющегося донором, организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинскоі обследования работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляетс дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быі присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средни заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляетс другой день отдыха. День отдыха согласуется с Работодателем.

6.8. Стороны договорились, в пределах фонда оплаты труда, могут производитьс единовременные выплаты при наличии денежных средств:

- на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – до 300 рублей;

- в случае продолжительной болезни или дорогостоящего лечения – до 5 000 рублей;

- в связи с трудным материальным положением - до 4000 рублей;

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 70 лет) - до 5000 рублей.

- к международным женским днем 8 марта (женщинам),днем дошкольного образованиі днем учителя, днем защитника отечества(мужчинам)- в размере до 2000рублей

На основании решения Управляющего совета образовательной организации директо издает приказ.

6.9. Предоставлять иные гарантии и меры социальной защиты, предусмотренны действующим законодательством.

7. Обеспечение занятости работников образовательной организации и социальные гарантии уволенным по сокращению штатов

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штат работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлеч массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатоі список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианті трудоустройства.

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

7.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращени численности или штатов производить с учетом мнения (с предварительного согласи профкома.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсаци предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штат

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасн условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающ производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работник Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в н организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую раб работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране тру сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения раб оказанию первой помощи пострадавшим.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, прави инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательн организации.

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средства индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответств с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии федеральным законом.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место согласованию **с** профкомом в кабинетах: информатики, технологии, химии, физики, электрощитовой, столовой.

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охра труда.

8.8. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой паритетной основе должны входить члены профкома.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны тру выполнением соглашения по охране труда.

8.10. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывать мероприятия предупреждению производственного травматизма.

8.11. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и срок установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующ сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать член профкома и специалистов по охране труда

8.12. В случае нарушений со стороны администрации нормативных требований услов работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, в результате чего создаёт реальная угроза работоспособности и здоровья работника, последний вправе отказаться выполнения работы до принятия мер по устранению нарушения. Отказ возможен пос письменного заявления об отказе от работы.

8.13. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохожден обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинск противопоказаний;

8.14. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением трудово законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.15. Принимать меры по предупреждению аварийных ситуаций, сохранению жизни здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказани пострадавшим первой помощи.

8.16. Оборудовать в образовательной организации помещение для нормального отды работников в свободное от занятий время. Предоставлять каждому работнику возможнос для приема пищи.

8.17. Предоставлять работникам спортивные помещения и инвентарь для организац оздоровительно спортивных мероприятий.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отды работников и их детей.

8.19. Один раз в год информировать коллектив образовательной организации о расходован средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Путевки в санатории и дома отдыха, приобретенные за счет средств фонда социально страхования или предложенные ГК Профсоюза.

8.21. Профком обязуется:

8.21.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсою и других работников образовательной организации.

8.21.2. Проводить работу по оздоровлению работников образовательной организации и детей.

8.22. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию перв помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать директора образовательной организации или его заместителей любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случа происшедшем в образовательной организации;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходи внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя случаях, предусмотренных законом.

8.23. Все работники, в том числе директор образовательной организации обязаны проходи обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядк установленном действующим законодательством.

8.24. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда образовательной организации осуществляется в соответствии с планом финансов хозяйственной деятельности на текущий год.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1.Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и инь прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любо работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудово законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового прав

9.1.3 Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 1 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком д одного года, порядок и условия предоставления которого определяется уставо образовательной организации.

9.1.4.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.1.5.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится с учето мотивированного мнения (предварительного согласия) профкома.

9.1.6.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.1.7.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Тобольского горкома профсоюза работников образования членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в день выплаты заработной платы.

9.1.8.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.1.9.Члены профкома включаются в состав комиссии образовательной организации аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.10.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

разделение рабочего времени на части;

запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни;

очередность предоставления отпусков;

применение систем нормирования труда;

массовые увольнения; сокращение численности и штатов;

утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

создание комиссий по охране труда;

составление графиков сменности;

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей;

установление сроков выплаты заработной платы работников;

и другие вопросы в области трудовых отношений.

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

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по аттестации рабочих мест, охране труда и других.
10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.
10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
10.12. Осуществлять культурно-массовую физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

11. Заключительные положения

11. Стороны договорились:
11.1. Представители профсоюзов, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.
11.2. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.
Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.
При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения в соответствующий орган по труду, выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.
11.3. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав соответствии с заключенным Договором.
11.4. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов Договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.
11.5. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Договора.
11.6. Совместно оосуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
11.7. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.8. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновна сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренно действующим законодательством.
11.10. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 месяца до окончани срока действия данного договора.

12. Перечень приложений к коллективному договору

1.Правила внутреннего трудового распорядка.
2.Положение о системе оплаты труда.
3.Положение по организации управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.