

От работодателя:

Директор
ГБОУ И АОО «Школа-интернат
одарённых детей»
им. А. П. Гужвина


Ажалиев Р. Х.

«5» октября 2012г.

М.П.

От работников:

Председатель
Совета трудового коллектива
ГБОУ И АОО «Школа-интернат
одарённых детей»
им. А. П. Гужвина»


Хлюпина Н.Ю.

«5» октября 2012г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственная бюджетная общеобразовательная
школа-интернат Астраханской области
«Школа-интернат среднего (полного)
общего образования с углубленным изучением
отдельных предметов –
Школа одаренных детей им. А.П.Гужвина»
на 2012-2015 год(ы)

Принят на собрании
Совета трудового коллектива
ГБОУ И АОО
«Школа-интернат одаренных детей
им. А.П. Гужвина»
«04» октября 2012г.

Государственное казенное учреждение
Астраханской области
«Центр социальной поддержки населения
Советского района города Астрахани»
Зарегистрирован № 51
«15» 11 2012 г.
Подпись: Григорьев

Замечание:
срок предоставления
на рассмотрение
более 7 дней

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Государственной бюджетной общеобразовательной школе-интернате Астраханской области «Школа-интернат среднего (полного) образования с углубленным изучением отдельных предметов – Школа одарённых детей им. А. П. Гужвина»** (далее - Школа).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Уставом Школы, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Целью настоящего Коллективного договора является:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, отраслевым соглашением между министерством образования и науки Астраханской области, объединением работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки;
- повышение заинтересованности работников в эффективности учебного процесса, научных разработок и росте производительности труда;
- создание системы социально-трудовых отношений в Школе, способствующих стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию в сфере образования и науки, росту его общественного престижа и деловой репутации.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники Школы в лице их представителя – Совета трудового коллектива (далее – Советом);

- работодатель в лице директора Школы Ажалиева Растама Халитовича (далее - Работодатель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.5. Работодатель признает Совет единственным представителем работников Школы, уполномоченным отстаивать их интересы в области социально-трудовых отношений. Совет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания

сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Во исполнение настоящего Коллективного договора по согласованию с Советом в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Советом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе и формах оплаты труда работников Школы.
3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.
4. Положение о премировании работников.
5. Положение о фонде материального поощрения.
6. Критерии и показатели оценивания деятельности учителя.
7. Положение о научно-методическом совете.
8. Положение об учебном кабинете.
9. Положение о комиссии по охране труда.
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
11. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет:

- согласование с Советом;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2

ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективных договоров;

- другие формы.

1.18. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 58.59 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- место работы с указанием структурного подразделения;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- наименование должности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием Школы или конкретная трудовая функция;
- объём учебной нагрузки (*для педагогического персонала*);
- характеристики условий труда;
- компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- условия оплаты труда в соответствии с действующим в Школе Положением о системе и формах оплаты труда и др. условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ;
- режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.7. В трудовой договор должны быть включены сведения:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документе, удостоверяющем личность работника;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.8. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо существенные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями Коллективного договора (ст. 73 ТК РФ).

2.10. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и (или) иными федеральными законами.

Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 73 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (ст. 73 ТК РФ).

2.11. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя без учета мнения Совета, кроме случаев ликвидации Школы. При ликвидации Школы Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка до дня увольнения.

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работнику в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую подходящую работу (с согласия Работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.14. Изменение существенных условий трудового договора с педагогическим персоналом по инициативе Работодателя 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 по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменение образовательных программ) при продолжении педагогом работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

2.15. 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 уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (ст. 73 ТК РФ).

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

2.17. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам

в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.18. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем до окончания учебного года и ухода работников в очередной отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

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

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

2.20. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же Школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме

не менее чем на ставку заработной платы.

2.21. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объёма 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 учётом их специальности и квалификации другая работа в Школе на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту 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.

2.24. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.25. Работа в порядке внутреннего совместительства выполняется при условии заключения трудового договора по совместительству (п. 1, часть 333, ст. 98 ТК РФ).

2.26. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о не разглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также формы, виды и сроки повышения квалификации и другие условия, соответствующие законодательству.

По научным и педагогическим должностям испытания при приеме на работу не устанавливаются.

Ограничения на замещение должностей педагогических работников Школы и квалификационные требования по указанным должностям определяются законом РФ «Об образовании», локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.27. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы определяет Работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на условиях, которые определяются трудовым договором.

3.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Школы определяются Работодателем по согласованию с Советом.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Гарантировать проведение повышения квалификации педагогических работников Школы не реже чем один раз в пять лет.

Сроки, виды и формы повышения квалификации определяются трудовым договором и графиком аттестации работников.

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.

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.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

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

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет 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.

Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 3 или более работников в течение одного календарного полугодия. (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

4.2. 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.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением заработной платы до дня увольнения.

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

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Школе свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.8. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Советом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

Продолжительность рабочей недели в Школе:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Работа начинается и заканчивается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в Школе.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников, психологов, социальных педагогов устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Для врача-педиатра, медицинской сестры устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.5. Норма учебной нагрузки учителя устанавливается в объеме 18 академических часов в неделю. Уменьшение или увеличение нормы учебной нагрузки возможно только с письменного согласия работника.

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 Школы.

5.6. Для педагогических работников, работающих не более чем на одну ставку, продолжительность занятий, как правило, не может превышать 6 непрерывных часов в день.

5.7. 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 до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

При составлении расписания предусмотреть:

- наличие не более одного «окна» в расписании в течение одного учебного дня при педагогической нагрузке более 18 часов в неделю, не более трех «окон» в неделю.
- при наличии более одного окна в расписании в течение одного рабочего дня

сверхнормативное время суммируется и учителю предоставляются отгулы в каникулярное время.

При составлении расписания учебных занятий каждому штатному педагогу, работающему на полную ставку, еженедельно выделяется не менее чем один свободный день для учебно-методической работы и повышения квалификации.

5.9. Перемены между уроками, заседания Управляющего Совета Школы (на выборных условиях), педагогического совета, производственные и родительские собрания считаются рабочим временем педагогического работника.

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

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул).

5.12. Привлечение к сверхурочным работам допускается Работодателем только с письменного согласия работника и по согласованию с Советом в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, а также с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.13. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы,

должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом Работодателя.

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

5.15. Для организации работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, для которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее чем двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

Составление графиков сменности Работодатель осуществляет по согласованию с Советом.

Указанные графики утверждаются приказом Работодателя с письменного согласия работника и прилагаются к настоящему Коллективному договору.

5.16. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Учителя привлекаются к дежурству по школе. Дежурство начинается не ранее чем за 20 минут до начала уроков и продолжается не более 20 минут после окончания уроков. График дежурства составляется на текущую четверть и утверждается директором школы по согласованию с Советом. Педагогическое дежурство по возможности должно совпадать по времени с рабочим временем учителя. Если это невозможно, то оно компенсируется отгулом той же продолжительности, что и дежурство, в каникулярный период.

Привлечение учителей к дежурству во время общешкольных мероприятий, проводимых в послеурочное время, компенсируется отгулом той же продолжительности, что и дежурство, в каникулярный период.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Общим выходным днем работников является воскресенье.

При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов (ст.110 ТК РФ).

6.2. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (ст. 113 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.

108 ТК РФ).

На работах, где по её условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, место отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.5. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ТК РФ и Постановлениями правительства РФ в зависимости от занимаемой должности.

6.6. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Советом не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

6.7. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее чем за 15 календарных дней до его начала.

6.8. На основании статьи 119 ТК РФ и по согласованию с Советом трудового коллектива при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и определении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работодатель обязуется руководствоваться следующей таблицей:

Наименование должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ	Не менее 3 календарных дней
Главный бухгалтер	14
Врач-педиатр, мед. сестра	14
Бухгалтер, экономист, кассир	5
Заведующая библиотекой	10
Работники библиотеки	5
Заведующий хозяйством	10
Секретарь учебной части, секретарь-делопр.	5

6.9. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам предприятия.

6.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска допускается

только с его согласия в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

6.11. Ежегодный отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днём выплаты отпускной суммы.

6.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.13. Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в удобное для них время.

6.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работодателем только по заявлению работника согласно ст. 128 ТК РФ.

6.15. Помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае **бракосочетания** работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери) – 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;

6.16. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется, на основании письменного заявления, право на дополнительный отпуск по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично). Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий календарный год не допускается.

6.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определенные настоящим Коллективным договором и

законодательством РФ.

6.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) Уставом Школы.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. В Школе действует система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами РФ, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).

7.2. Источники формирования фонда оплаты труда, порядок формирования штатного расписания преподавательского состава, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, а также заработная плата как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением о системе и формах оплаты труда работников Школы, утвержденного его директором по согласованию с Управляющим Советом. Приложение об оплате труда работников Школы является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

7.3. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Положением о системе и формах оплаты труда работников Школы.

7.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

Работники получают заработную плату в кассе Школы либо заработная плата перечисляется через банк на счет работника с согласия последнего.

7.5. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативно-правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются Работодателем в трудовом договоре.

7.6. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

7.8. В Школе за каждый час работы в ночную смену производится доплата в размере 35% тарифной ставки. Ночной считается смена, в которой не менее 50% ее продолжительности приходится на время с 22 часов до 6 часов.

Внеплановые авансы выдаются Работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50% заработка за предыдущий месяц.

7.9. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, более чем на 10 дней Работодатель обязан индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен за этот период, в соответствии со ст. 236 ТК РФ, в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического получения заработной платы включительно.

7.10. Расходы, связанные со служебными командировками, и транспортные расходы возмещаются в порядке, установленном законодательством РФ.

7.11. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

7.12. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производятся в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть

выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования в письменной форме требования о расчёте.

7.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Школы (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Также за увольняемым Работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

7.14. При временной нетрудоспособности выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

7.15. Время простоя не по вине Работника (в том числе карантин) оплачивать в 100% размере заработной платы Работника (п. 3, 2, 4 Соглашения, ст. 220 ТК РФ).

7.16. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

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

7.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (ст. 165), Работникам предоставляются гарантии и компенсации:

- разрешать бесплатно пользоваться спортзалом и библиотечным фондом работникам и членам их семей;
- выделять помещения и средства транспорта Работникам на организацию

празднования Нового года для детей и внуков до 14 лет;

- возмещать Работникам служебные транспортные расходы внутри города на основании представления бухгалтерии проездных документов.

- оказывать материальную помощь в пределах средств, выделенных Школе в бюджете Астраханской области на очередной финансовый год по фонду оплаты труда. Материальная помощь в размере до одного месячного содержания оказывается в связи со стихийными бедствиями, болезнью работника и предстоящим дорогостоящим лечением, подтвержденным документами, смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети), а также в связи с бракосочетанием, рождением ребенка и по другим уважительным причинам.

Если материальная помощь оказывается одновременно всем или более 50% работников Школы, то требуется согласование с Управляющим советом школы.

Решение о выплате материальной помощи оформляется на основании личного заявления работника, ходатайства руководителя подразделения.

Общая сумма материальной помощи в календарном году конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

IX. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

9. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в Школе аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом, с последующей сертификацией.

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

9.3. Удостоверять трудовым договором, какими условиями труда по результатам аттестации и сертификации характеризуется рабочее место работника (безопасными, вредными или опасными).

9.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом (ст. 212 ТК РФ).

9.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

9.6. Обеспечивать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасность методов и приёмов выполнения работ.

9.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.8. Информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, о фактическом состоянии работы на рабочем месте, о режиме труда и отдыха, а также о существенном риске повреждения здоровья и полагающихся работнику компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.9. Своевременно информировать работника о существенных изменениях условий труда на его рабочем месте и предоставляет указанную информацию работнику по его просьбе.

9.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Школы.

9.11. Работодатель обязан обеспечивать разработку стандартов безопасности труда по объектам и оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением требований охраны

труда возлагается на службу охраны труда Школы.

9.12. Обеспечивать работников за счет средств Школы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

9.13. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

9.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

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

9.17. 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.

9.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

9.20. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета.

9.21. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.23. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъекта РФ.

9.24. Обеспечить организацию и проведение за счет бюджетных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

9.25. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.26. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.27. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.28. Один раз в полгода информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.29. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные (при поступлении на работу и ежегодные для работников системы образования) и периодические (в течение трудовой деятельности)

медицинские осмотры.

9.30. Совет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии и техники требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Советом, в виде постановления представляется Работодателю, в котором излагаются предложения Совета.

9.31. Если Работодатель согласен с заключением независимой экспертизы об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работника (работников), то Работодатель компенсирует Совету затраты, понесенные им в связи с проведением экспертизы.

9.32. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечение работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений (ст.220 ТК РФ).

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

9.33. Финансирование мероприятий по улучшению условий работы и охраны труда в Учреждении осуществляется в размерах, не менее тех, что определены ст. 226 ТК РФ.

9.34. Ответственность лиц, допустивших нарушение правил охраны труда, повлекших за собой материальный или физический ущерб, определяется ТК РФ и иными законодательными актами РФ.

Х. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

10.1. Учреждение несёт материальную ответственность за вред, причиненный

здоровью работников, увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей согласно действующему законодательству.

10.2. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда, установленной на день выплаты.

10.3. Работодатель обязуется, с согласия потерпевшего, оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья или полученного профзаболевания, при исполнении служебных обязанностей по занимаемой должности в Школе не может выполнять прежнюю работу. За время обучения, до 1 года включительно, потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

XI. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель обязуется заключить договор обязательного медицинского страхования работников.

11.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками Школы один раз в год диспансеризации (выделять помещение, предоставлять транспорт для медицинских работников).

XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

12.1. Стороны признают, что Коллективный договор имеет первостепенное значение для благополучия Работников и Школы, и поэтому стороны заинтересованы в поддержании обоюдного доверия и взаимопонимания.

12.2. В целях создания нормального морально-психологического климата в Школе стороны обязались:

- обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий Работникам Школы, а также их семьям;
- принимать меры по урегулированию претензий и жалоб в рамках существующих

процедур, недопущению любых конфликтных ситуаций, мешающих нормальной работе Школы.

Совет признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с Работодателем в обеспечении дисциплины труда и норм поведения, поддерживает Работодателя в его переговорах с вышестоящими хозяйственными, инспектирующими, контролирующими, другими государственными органами и иных внешних переговорах.

12.3. В целях создания необходимых условий труда и отдыха работников, для стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива Школы Работодатель обязуется:

- не реже одного раза в год информировать работников об экономическом положении Школы;
- обеспечивать бесплатные консультации юридической службы всем работникам по вопросам, связанным с их правами и обязанностями;
- предоставлять Совету необходимую информацию и документы по вопросам, связанным с реализацией Коллективного договора;
- предоставлять помещения и спортивные сооружения, необходимые для организации отдыха и проведения праздничных, культурно-массовых мероприятий;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется время для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций и пленумов, а также для участия в работе их выборных органов (ст. 374 ТК РФ);
- членов профсоюзного комитета, не освобожденных от их основной работы в Школе, освобождать от неё для участия в работе профсоюзного комитета с 15:00 до 17:00 по понедельникам первой недели и для текущей работы до 2-х часов еженедельно (ст. 374 ТК РФ) с сохранением средней заработной платы;
- обеспечить взимание и бесплатное перечисление на лицевой счет профсоюзного комитета профсоюзных взносов с членов профсоюзной организации согласно их заявлениям одновременно с выплатой заработной платы; выделять необходимые средства для реализации положений настоящего Коллективного договора.

12.4. В целях защиты законных прав и интересов работников Школы Совет

обязуется:

- не вмешиваться в производственно-распорядительную деятельность Школы;
- представлять интересы работников в рамках данного Коллективного договора;
- содействовать эффективной работе Школы, строить отношения с Работодателем на основе взаимодействия и социального партнерства;
- добиваться улучшения уровня жизни работников Школы и членов их семей;
- содействовать предоставлению работникам гарантий, льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором;
- периодически (один раз в год) информировать работников об использовании выделенных средств на реализацию положений Коллективного договора;
- использовать все законодательно разрешённые способы защиты для отстаивания законных прав работников Школы;
- обеспечивать участие Совета во всех проводимых проверках состояния охраны труда в структурных подразделениях Школы, в расследовании каждого несчастного случая и аварийной ситуации, а также в приемке объектов в эксплуатацию;
- контролировать выполнение мероприятий и соглашений по охране труда.

При выполнении Работодателем условий Коллективного договора Совет отказывается от действий, нарушающих нормальный ход работы Школы.

Совет признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с Работодателем в обеспечении дисциплины труда и норм поведения, поддерживает Работодателя в его переговорах с вышестоящими хозяйственными, инспектирующими, контролирующими и другими государственными органами.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.2. Коллективный договор имеет первостепенное значение для благополучия работников и Школы, и поэтому стороны заинтересованы в поддержании обоюдного доверия и взаимопонимания.

13.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

13.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

13.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение месяца после его подписания путём вывешивания на доске объявлений в фойе Школы и учительской.

Совет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны.

13.6. В целях создания нормального морально-психологического климата в Школе стороны обязались:

- обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий работникам Школы, а также их семьям;
- принимать меры по урегулированию претензий и жалоб в рамках существующих процедур, недопущению разногласий и конфликтных ситуаций, связанных с выполнением Коллективного договора;
- рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.7. Для урегулирования разногласий в ходе исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

забастовки.

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

13.10. Признавая Коллективный договор как юридический документ, любая из сторон вправе, в случае его нарушения, обращаться за защитой в судебные органы, если конфликт не получил разрешения путем переговоров.

13.11. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) год. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

13.12. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

13.13. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

13.14. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.15. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе и формах оплаты труда работников Школы.
3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Положение о премировании работников.
5. Положение о фонде материального поощрения.
6. Критерии и показатели оценивания деятельности учителя.
7. Положение о научно-методическом совете.
8. Положение об учебном кабинете.
9. Положение о комиссии по охране труда.
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
11. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.