

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №1 –
«Школа Сколково-Тамбов»
(МАОУ СОШ №1 – «Школа Сколково-Тамбов»)

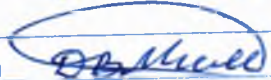
на 2021–2024 гг.

От работодателя:
Директор МАОУ СОШ №1-
«Школа Сколково-Тамбов»


И.П. Казначеева

От работников:
Представитель выборного органа


Н.С. Бухтоярова

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 573 - 21	от 25.11.2021
На 15	листах
Начальник управления	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ СОШ № 1 – «Школа Сколково-Тамбов».

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ СОШ № 1 – «Школа Сколково-Тамбов» (далее - школа).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя — директора И.П. Казначеевой и работники школы в лице их представителя – выборного органа (далее - представитель).

1.4. Стороны договорились, что представитель трудового коллектива, в соответствии со статьей 29 ТК РФ, представляет в социальном партнерстве интересы всех работников школы в ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 8 принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников школы. †

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 ТК РФ работники школы участвуют в управлении образовательной организацией. Основными формами такого участия являются:

✓ учет мнения представителя работников школы в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;

✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

✓ участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после

его подписания. Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с «01» сентября 2021 года и действует в течение 3-х лет.

2. Трудовые права работников школы.

Условия приема и увольнения. Трудовой договор.

Работодатель (руководитель образовательной организации) признает, что:

2.1. Трудовые отношения работников образовательной организации регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

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

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- ✓ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- ✓ с лицами, работающими в образовательной организации по совместительству;
- ✓ с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- ✓ с пенсионерами по возрасту;
- ✓ заместителями директора.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель (руководитель образовательной организации) обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника школы является объем учебной нагрузки.

2.7.1. Объем преподавательской урочной работы учителей школы устанавливается, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

2.7.2. Право распределять урочную работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения представителя трудового коллектива, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.7.3. **Руководитель образовательной организации гарантирует** проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год с учетом мнения представителя работников.

2.7.4. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается руководителем школы с учетом мнения представителя работников.

2.7.5. Руководитель школы обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.6. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем урочной работы может быть уменьшен на следующий учебный год, в случае уменьшения количества классов, и часов по учебным планам и программам, а также по согласованию с учителем.

Изменение объема урочной работы устанавливается с письменного согласия работника.

2.7.7. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, педагогическим работникам в той же образовательной организации законом не установлено. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других МОУ возможно только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.7.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется управлением образования администрации города Тамбова.

2.7.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.7.12. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.8. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в школе работу, соответствующую его

квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны договорились:

2.10. Увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по условиям экономической целесообразности, проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. В соответствии с абз. 4 ст. 82 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного представителя работников школы в форме согласования. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с представителем работников.

2.11. Работодатель обязуется уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательной организации, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

✓ лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;

✓ лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

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

Стороны обязуются:

2.14. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

Выборный представитель работников школы обязуется:

2.15. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.16. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов коллектива, оказывать бесплатную правовую помощь членам коллектива в решении социально-трудовых вопросов.

2.17. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников школы регулируется решениями Тамбовской городской Думы и постановлениями администрации города Тамбова.

3.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается в соответствии с вышеназванными правовыми актами органов местного самоуправления города Тамбова, содержащими нормы трудового права, а также с учетом выборного представителя работников.

3.3. Оплата труда работников школы состоит из окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов, в том числе, и персональных повышающих коэффициентов; доплат и надбавок стимулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

3.4. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения к ним профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с нормативными документами уполномоченного Федерального органа исполнительной власти.

3.5. Заработная плата работников школы зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

3.6. Размеры окладов (ставок) на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; повышающие коэффициенты; размеры и условия осуществления компенсационных выплат; порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяются локальным нормативным актом «Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №1 – «Школа Сколково-Тамбов», который принимается с учетом мнения выборного представителя работников.

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам школы осуществляются работодателем на основе вышеуказанного локального нормативного акта.

3.8. Индексация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3.9. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников школы, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.10. Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов); ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; размер оклада (должностного оклада); ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.11. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

3.13. В соответствии со ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в срок 10 и 25 числа каждого месяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором.

3.14. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.16. Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка (неполученной зарплаты) в соответствии со ст. 234 ТК РФ.

3.17. При выплате заработной платы руководитель образовательной организации обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения представителя работников.

3.18.1 Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.18.2 Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.18.3 Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.19. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.20. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.21. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам школы, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при переходе работника с руководящей должности на педагогическую должность;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают (в том числе и частично) должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

3.22. В случаях, предусмотренных пунктом 3.22. настоящего коллективного договора, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за наличие квалификационной категории сохраняется в полном объеме на весь срок действия квалификационной категории.

Представитель работников школы обязуется:

3.23. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.

3.24. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь работникам по вопросам труда и заработной платы.

3.25. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

4.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми руководителем образовательной организации по согласованию с представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

4.2. Для педагогических работников школы в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. Для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст.91 ТК РФ.

4.3. Рабочее время учителя (педагогического работника) в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой учебной нагрузки в неделю.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников школы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5. Работники образовательной организации могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст. 284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем школы по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.7. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.

- ✓ работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- ✓ работникам, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- ✓ отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск до четырнадцати календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя образовательной организации и с учетом мнения представителя работников.

4.8. Работникам школы по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются отпуск без сохранения заработной платы по следующим обстоятельствам:

- бракосочетание работника — 3 дня;
- бракосочетание детей работника — 2 дня;
- рождение ребенка (супругу) — 2 дня;
- переезд на новое место жительства — 2 дня;
- смерть родителей, супруги, супруга — до 5 календарных дней.
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

4.9. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники 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 в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4.10. По личному заявлению педагогического работника эффективно реализующего внеурочную деятельность с детьми из социально неблагополучных семей и профилактическую работу с их родителями, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней.

5. Охрана труда

Стороны договорились:

5.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ **работодатель Казначеева Инна Петровна обязуется:**

5.1.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

5.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Выделить средства на специальную оценку условий труда, и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также

моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.4. Обеспечить комплектование медицинских и учебных кабинетов повышенной опасности — биологии, физической культуры и учебных мастерских необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ.

5.1.5. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствии с требованиями санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.1.6. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно – технических коммуникаций и оборудования в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания школы.

5.1.7. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные приказом Министерства образования.

5.1.8. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

5.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.10. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

5.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с представителем работников, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.12. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н-2 в комитет образования администрации города Тамбова.

5.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.14. Обеспечить бесплатное гигиеническое обучение работников в соответствии со статьей 11 ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999. №52-ФЗ и выдачу бесплатно личных медицинских книжек работникам школы.

5.1.15. Осуществлять за счет бюджета обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.1.16. Создать комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

5.1.17. Оказывать содействие лицам, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

5.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.

5.2. Представитель работников обязуется:

5.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

5.2.2. Представлять интересы работников в совместной с администрацией комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.3. Содействовать работодателю (руководителю образовательной организации) в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.2.4. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.2.5. Организовывать физкультурно – оздоровительную работу для работников школы.

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились:

6.1. Работодатель гарантирует:

6.1.1. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

6.1.2. Обеспечение предоставления работникам, имеющих детей дошкольного возраста, в первоочередном порядке места в муниципальном дошкольном учреждении для ребенка.

6.1.3. Выплату материальной помощи работникам по семейным обстоятельствам, размер и порядок выплаты которой устанавливается Положением об оплате труда МАОУ СОШ №1 – «Школа Сколково-Тамбов».

6.1.4. Предоставлять работнику свободный от работы день с сохранением заработной платы в дни проведения первой и второй вакцинации от коронавирусной инфекции. По согласованию с руководителем образовательной организации свободные от работы дни могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к очередному отпуску.

Основанием предоставления свободных от работы дней является письменное заявление работника (направляется работодателю не позднее двух рабочих дней до вакцинации).

7. Признание выборного представителя работников и гарантии его деятельности

7.1. Работодатель признает, что права и гарантии деятельности выборного представителя трудового коллектива школы определяются Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

7.2. Руководитель образовательной организации признает право представителя работников на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Работодатель предоставляет представителю работников средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

Стороны договорились:

7.4. Работодатель представляет представителю работников полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников образовательной организации.

7.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя выборного органа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6. Работодатель с учетом мнения представителя выборного органа рассматривает следующие вопросы:

- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ✓ утверждение Положения о стимулирующих выплатах (ст.144 ТК РФ);
- ✓ утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8 ТК РФ);
- ✓ составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (с. 123 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- ✓ создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- ✓ применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- ✓ принятие локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников.

7.7. Представитель работников включается в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8. Контроль за выполнением коллективного договора
Стороны договорились, что:

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

8.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора — работодателем (руководителем образовательной организации), с одной стороны, представителем работников, с другой стороны, а также органами по труду.

8.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.4. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

8.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

8.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

Настоящий коллективный договор утвержден общим собранием работников МАОУ СОШ №1 – «Школа Сколково-Тамбов» «01» сентября 2021г.