

1.1.1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Открытая (сменная) общеобразовательная школа» на 2018 - 2021 год

1.1.2. Федеральное законодательство Российской Федерации в области образования, в частности Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.1.3. Конституция Российской Федерации

1.1.4. Трудовой кодекс Российской Федерации

1.1.5. Федеральный закон от 02.09.2013 № 125-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях в Российской Федерации»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Открытая (сменная) общеобразовательная школа»
на 2018 - 2021 год

1.2.1. Целью настоящего коллективного договора является установление взаимных обязательств между работниками и администрацией учреждения в области условий труда, заработной платы, социального партнерства и иных вопросов, связанных с трудовой деятельностью работников.

1.2.2. Настоящий коллективный договор является неотъемлемой частью трудового законодательства Российской Федерации и применяется в отношении работников учреждения.

1.2.3. Коллективный договор устанавливает условия труда работников учреждения и работников филиалов учреждения, в том числе в части: заработной платы, условий труда, социального партнерства, в том числе в части участия работников в управлении учреждением, а также в части иных вопросов, связанных с трудовой деятельностью работников учреждения.

1.3. Администрация учреждения обязана:

1.3.1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Открытая (сменная) общеобразовательная школа» на 2018 - 2021 год – директор учреждения Наталья Олеговна Антонова (Иванова – Иванова Наталья).

1.3.2. Работодатель учрежден в лице его представителя – директор учреждения и лица, уполномоченного на подписание коллективного договора профсоюзной организацией в лице представителя профсоюзной организации Наталья Олеговна Антонова (Иванова – Иванова Наталья).

1.3.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе на работников филиалов учреждения (работники филиалов).

Администрация Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Reg. № 29
« 23 » 03 2018 г.
Начальник отдела по труду и социально-трудовым отношениям

Н.В. Савельева

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Открытая (сменная) общеобразовательная школа»(далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора является:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2.3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2.4. Федеральный закон от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг".

1.2.5. Приказ Министерства образования и Науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

1.2.6. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2.7. Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа 2016-2019 гг, заключенное 30.05.2016года.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

1.4.1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Открытая (сменная) общеобразовательная школа» в лице его представителя – директора учреждения Наумовой Ольги Анатольевны (далее – Работодатель).

1.4.2. Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Павловой Юлии Антанасовны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 календарных дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2018-2021г.

1.18. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить вновь поступающего на работу со следующими локальными нормативными актами под роспись: (статья 68 ТК РФ):

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- кодексом деловой этики и служебного поведения;
- уставом учреждения;

- должностными инструкциями;
- расписанием занятий и графиком работы (доводится до сведения работника по мере внесения изменений в течение срока действия трудового договора);
- инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Невключение в трудовой договор, каких – либо из обязательных условий работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнение этих обязанностей.

2.2.5. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.6. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Предельный «испытательный срок» для работника не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера - шести месяцев (статья 70 ТК РФ).

2.2.7. В соответствии со статьей 65 ТК РФ при приеме на работу определить обязательные для предъявления документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством (медицинскую книжку);
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.9. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.² ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.11. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или учащихся), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.12. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

При любом временном переводе, а именно: при переводе без согласия работника, при переводе с согласия работника, при переводе для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, при переводе на работу, требующую более низкой квалификации – оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). При этом заработная плата ему не начисляется (статья 73 ТК РФ).

2.2.13. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать списки сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в учреждении.

2.2.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности по специальности непосредственно после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования (педагогического) и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- награжденные отраслевыми наградами (Министерства образования и науки РФ) в связи с педагогической деятельностью.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон. При этом соглашение сторон трудового договора должно быть составлено в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя.

В документе обязательно указывают:

- основание и дату увольнения;
- условия о выплате расчета при увольнении;
- социальные льготы и компенсации;
- условия и обязательства между сторонами.

2.2.17. Трудовой договор может быть расторгнут и по собственному желанию работника, работник предупреждает об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Получение работодателем заявления работника об увольнении по собственному желанию будет считаться регистрацией данного заявления работодателем (его подпись и дата).

2.2.17.1. Работник подает и отзывает заявление об увольнении в письменной форме специалисту по кадрам, а в его отсутствие директору учреждения и (или) исполняющему обязанности директора.

2.2.17.2. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.2.18. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.2.19. Учебная нагрузка утверждается приказом директора учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.20. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником, совместно с заместителями руководителя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить не позднее 25 апреля текущего года.

2.2.22. Работодатель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме под роспись до ухода работников в отпуск.

2.2.23. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, заключаемого в письменной форме, за исключением изменениям объема учебной нагрузки педагогическим работникам в сторону ее снижения, предусмотренного законодательством и прописанным в п.п. 2.2.23.1, 2.2.23.2., 2.2.23.3.

2.2.23.1. Изменение объема учебной нагрузки педагогическим работникам в сторону ее снижения в текущем учебном году, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращения количества классов (групп), сокращением количества учащихся.

2.2.23.2. Изменение объема учебной нагрузки педагогическим работникам в сторону ее снижения, установленной в текущем учебном году на следующий учебный год, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращения количества классов (групп), сокращением количества учащихся.

2.2.23.3. Учебная нагрузка, выполняемая в порядке замещения временно отсутствующего по болезни или другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

За замещение отсутствующего педагогического работника свыше двух месяцев производить оплату труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной)

учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.2.24. При установлении педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах (группах). Изменение объема учебной нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

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

2.2.26. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель уведомляет 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.2.27. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.28. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

2.2.30. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется 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.

Раздел III. ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ.

3.1 Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий (специальностей), в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке установленных ТК РФ.

3.3. Направлять педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленные федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться 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. Предусмотреть в дополнительном соглашении к трудовому договору, что в течение трех лет работник обязуется отработать в учреждении.

3.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (статья 177 ТК РФ).

3.7. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также в прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленные федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в т.ч. Территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа, заключенным 30.05.2016 года, до 2019 года, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Начало работы Учреждения регламентируется ежегодно приказом работодателя.

4.3. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю и установлена следующим работникам:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;

4.5. Нормы часов педагогической работы 18 часов установлены следующим работникам:

- учителям предметникам, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам на уровне основного общего образования и среднего общего образования (в том числе адаптированным);

4.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Рабочее время учителей может быть конкретизировано по времени (в часах, минутах) только в части проводимых уроков, факультативных занятий, элективных курсов, внеурочной деятельности, консультаций в соответствии с учебным планом.

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.7. В учреждения учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения совместно с заместителями руководителя и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и с письменного согласия работника.

4.8. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в трудовом лагере, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При наличии таких перерывов выплачивать педагогическим работникам компенсацию в зависимости от длительности перерывов в виде выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников в МБОУ «О(С)ОШ».

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности предусмотреть учителям один свободный день в неделю для методической работы с учетом учебной нагрузки.

4.12. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогических работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.13. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.14. Часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из должностных и функциональных обязанностей (учителя и классного руководителя), не предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиками и планами работы учреждения, в том числе личными планами педагогического работника, включает:

4.14.1. Выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, методических семинаров и практикумов, в работе проблемных творческих групп, по проведению классных и общешкольных родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий.

4.14.2. Организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся или лицам их заменяющим, семьям учащихся детей на дому в соответствии с медицинскими показателями.

4.14.3. Время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.14.4. Периодические кратковременные дежурства по учреждению и столовой в период образовательной деятельности с целью:

- наблюдения за выполнением правил внутреннего распорядка учащимися;
- соблюдения расписания занятий;
- обеспечения порядка и дисциплины в течение образовательной деятельности, во время перемен, приема пищи.

4.14.5. Выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников, заместителей руководителя, функциональных обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, производится с согласия работника и подлежит дополнительной оплате труда (стимулирующие и компенсационные выплаты) на основе Положения об оплате труда работников МБОУ «О (С) ОШ ».

4.15. Периоды каникул (зимних, весенних, летних), не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий (по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения.

4.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.17. В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий (по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (уборщицы служебных помещений, гардеробщицы) привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, по занимаемой должности, в порядке, установленном законодательством.

4.18. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимыми для выполнения других должностных обязанностей – 18 часов в неделю.

4.19. Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя и которые работают в период каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.20. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными нормативными актами учреждения.

4.21. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.21.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

4.21.2. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет и другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основе приказа руководителя учреждения.

4.23. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка допускается только на основе приказа руководителя учреждения с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статьи 60 ТК РФ.

4.24. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату (статья 151 Трудового Кодекса).

4.24.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника и оформляются приказом по учреждению.

4.24.2. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.24.3. Отмена дополнительной работы оформляется следующим образом:

- письменное заявление от работника об отказе от выполнения дополнительной работы, поданное работодателю не позднее, чем за 3 рабочих дня до прекращения выполнения дополнительной работы;

- соглашение сторон о расторжении соглашения об установлении дополнительной работы;

- приказ директора учреждения о снятии дополнительной работы с работника, представленный работнику для подписания не позднее, чем за три дня до прекращения выполнения дополнительной работы;

4.25. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ и других случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

4.25.1. Работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работодатель обязан письменно отстранить от работы (не допускать к работе) с одновременным направлением его на соответствующее медицинское освидетельствование.

Если работник отказывается от такого освидетельствования без указания причин, то данный факт является косвенным подтверждением его вины, работодатель с привлечением независимых свидетелей составляет акт и знакомит его с работником под роспись в двух экземплярах.

4.25.2. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.26. Для педагогических работников, заместителей руководителя, главного бухгалтера, учебного - вспомогательного и обслуживающего персонала выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи устанавливается продолжительностью не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися в столовой МБОУ «СОШ № 38», время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 ТК РФ).

4.27. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 ТК РФ). Отпуск исчисляется в календарных днях.

4.28. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.29. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 8 календарных дней.

за ненормированный рабочий день:

- главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру – 3 календарных дня;

- заместителю директора по АХР – 3 календарных дня.

- заместителям руководителя по УВР, заместителю руководителя по безопасности жизнедеятельности обеспечения безопасности образовательного процесса и условий труда - 3 календарных дня (за особый характер работы (дежурство в нерабочие праздничные дни так называемое «домашнее дежурство», дежурство в две смены, приемка учреждения к началу нового учебного года, замещение и выполнение должностных обязанностей отсутствующего заместителя руководителя).

4.30. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, дополнительный отпуск суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в т.ч. удлиненным), а так же другими ежегодными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а так же увольнения работника, право на дополнительный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.32. Если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника, являющегося совместителем, меньше, чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.33. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.34. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – до 1 календарного дня;

- бракосочетания работника – до 1 календарного дня;

4.35. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

4.36.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году.

- и других случаях, предусмотренных ТК РФ и Коллективным договором.

4.37. Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, по письменному заявлению работника в количестве 14 календарных дней:

4.37.1. Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет.

4.37.2. Работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет.

4.37.3. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

4.37.4. Одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.37.5. Тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.37.6. Работодатель может предоставить педагогическим работникам (по представлению заместителей руководителя и на основании приказов по учреждению) оплачиваемые дни отпуска с сохранением заработной платы в каникулярное время за:

- сопровождение учащихся 9, 12 классов (групп) на пункт проведения экзамена, в период ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогического работника.

4.37.6.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 1 календарного дня;

4.38. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора по учреждению.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов

по учебным планам, образовательным программам или количество учащихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

4.39. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно (впервые) в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального и (или) среднего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно – заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

4.40. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4.41. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

4.42. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

4.43. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.44. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.44.1. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.44.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ каждые полмесяца – за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца. В случае если 10 и 25 число приходятся на выходные и нерабочие праздничные дни производить выплату заработной платы накануне этого дня (предшествующий им рабочий день).

5.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (под роспись в журнале установленной формы), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2.1. Форма расчетного листка утверждается работодателем в Учетной политике учреждения ежегодно с учетом мнения представительного органа работников, в порядке установленном статьей 372 ТК РФ.

5.3. Выплату заработной платы производить путем перечисления на лицевой счет работника, в кредитной организации, используя пластиковые карты в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя должностной оклад (ставка заработной платы); выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

5.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Размеры минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), на основе профессиональных квалификационных группах 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: «Положением об оплате труда работников МБОУ «О(С)ОШ», которые принимаются по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации .

5.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются работодателем на основе «Положения об оплате труда работников МБОУ «О(С)ОШ».

5.6.1. В целях усиления материальной заинтересованности руководителя в выполнении муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), повышение результативности профессиональной деятельности к должностному окладу руководителя устанавливается ежеквартальная выплата стимулирующего характера.

Ежеквартальная стимулирующая выплата руководителю учреждения устанавливается при условии выполнения показателей в размерах, определенных Приложением № 1 к Постановлению Администрации Ангарского городского округа от 29.01.2016г. № 137–па «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера муниципальных общеобразовательных учреждений Ангарского городского округа».

Основанием для начисления ежеквартальной стимулирующей выплаты руководителю учреждения является приказ начальника Управления образования администрации Ангарского городского округа.

5.6.2. В целях материальной заинтересованности заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается ежеквартальная выплата стимулирующего характера.

Конкретные критерии, показатели, индикаторы, размеры и условия осуществления ежеквартальной выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ «О(С)ОШ» и согласованным с Управлением образования ААГО.

5.7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории сохраняется в полном объеме на весь срок действия квалификационной категории.

5.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников,

выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении (внутреннее совмещение)), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.11. Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для учащихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.13. В периоды, указанные в пункте 5.12 настоящих особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

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

5.15. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований :

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.16. Работникам учреждения устанавливается ДПК (дополнительный повышающий коэффициент) в следующих размерах:

5.16.1. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетные звания «Народный учитель Российской Федерации» - 20 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы).

5.16.2. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим, почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный работник культуры РФ» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы).

5.16.3. Работникам Учреждения, имеющим награды Министерства просвещения СССР и РСФСР, Министерства образования и науки РФ: значок (нагрудный знак) «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» и союзных республик, входящих в состав СССР, другие ведомственные знаки – 10 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента (ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков

отличия), дополнительный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований, предусматривающему наибольший коэффициент.

5.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на распределение стимулирующих выплат и премирование работников в соответствии с Положениями об оплате труда работников МБОУ «О(С)ОШ».

5.19. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества учащихся, в классе (группе) устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

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

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение двух лет уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- после истечения периодов длительной нетрудоспособности;

6.2.4. ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

6.2.5. Работодатель организует регулярное проведение ежегодных бесплатных медицинских обследований, согласно графику прохождения, санитарно – гигиеническое обучение работников (один раз в два года).

6.2.6. Выплачивать работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.2.7. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в соответствии с Территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа от 30.05.2016года, срок действия до 2019года.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам учреждения образования, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации предоставлять 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.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух учреждениях образования, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставлять только в одном из учреждений образования (по выбору работника).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, директором утверждается соглашение по охране труда по согласованию с уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения.

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения (не реже 1 раза в три года, обслуживающий персонал – не реже одного раза в год).

7.1.6. Обеспечить наличие инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах, а также по пожарной безопасности.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям, должностям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах(1 раз в пять лет).

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, по результатам проведенной специальной оценки условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

7.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения(учительская комната).

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности. Работник обязан расписаться в инструкциях по охране труда и противопожарной безопасности.

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (в том числе психиатрическое освидетельствование), а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. Своевременно проходить профилактическую вакцинацию, профилактические прививки, согласно календарю прививок.

Работодатель имеет право отстранить от работы работника, который не проставил в установленные сроки прививки или отказывается от проведения прививочной компании без веских на то оснований и заключения терапевта (мет. отвод от прививок с указанием срока).

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя, дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и работников учреждения.

7.6.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.6.3. Принимать участие в работе комиссии учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, месячниках по обеспечению условий и охраны труда, пожарной безопасности.

7.6.4. Принимать участие в разработке правил и инструкций по охране труда, Соглашения по охране труда (ежегодно).

7.6.5. Участвовать в работе комиссий по проверке санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов и смотра конкурса учебных кабинетов, выносить свои рекомендации по устранению выявленных нарушений.

7.6.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников.

7.6.7. В проведении паспортизации условий труда и обучения в кабинетах физики, химии, информатики.

7.6.8. В организации проведения мероприятий по охране труда и пожарной безопасности, включая конкурсы различного уровня.

7.6.9. Один раз в год составлять акт по выполнению Соглашения по охране труд.

7.6.10. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников и детей работников учреждения.

7.6.11. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации применять меры поощрения уполномоченных по охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику учреждения.

8.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

8.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.7. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда;
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление графика предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- разработка и принятие Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «О(С)ОШ» (статья 144 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.11. Не допускать вмешательства в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций сторонних лиц.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.3. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с работодателем - правовое просвещение работников.

9.4. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.6. Осуществлять контроль за охраной труда и пожарной безопасности в учреждении.

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

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

9.9.. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.11. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

9.13. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работников учреждения (статья 30 ТК РФ).

9.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников учреждения. Организует и проводит вечера отдыха, связанные с праздниками и юбилеями. Своевременно поздравляет работников учреждения, ветеранов педагогического труда со знаменательными датами в их жизни;

9.15. Совместно с работодателем организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, создание комфортных условий для деятельности работников и учащихся, нормального морально- психологического климата в учреждении.

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

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

10. Работники обязуются:

10.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя и его заместителей, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе нормативные локальные акты учреждения.

10.2. Своевременно оповещать руководителя, заместителей руководителя, специалиста по кадрам о невозможности по различного рода уважительным (неуважительным) причинам выполнять работу.

10.3. Совершенствовать свои профессиональные знания и умения, повышать квалификацию в установленном законодательством порядке.

10.4. Содействовать в улучшении морально - психологического климата в учреждении.

10.5. Бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

10.6. Соблюдать требования охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

10.7. Участвовать в реализации основной общеобразовательной программы на уровне основного общего и среднего общего образования, в том числе по реализации ООП по ФГОС, программы развития учреждения, программ развития воспитательной направленности (педагогические работники, заместители руководителя).

10.8. Не разглашать персональные данные учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и работников учреждения, а также соблюдать конфиденциальность полученной информации, отнесенной к служебной тайне.

10.9. Соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения.

10.10. Работник обязан в письменном виде согласовывать с руководителем учреждения отсутствие на рабочем месте более одного часа.

10.11. Работники учреждения, которые имеют доступ к внутренней локальной сети «корпоративная почта» (педагогические работники, заместители руководителя, бухгалтерия, социально-психологическая служба, библиотекарь, специалист по кадрам, лаборант) обязаны регулярно ее проверять, выполнять размещенные в ней документы и соблюдать сроки выполнения предоставленных документов.

10.12. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательной деятельности
- формировать у учащихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получения основного общего и среднего общего образования;
- развивать у учащихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.
- совершенствовать своё педагогическое мастерство.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

От работодателя:
Директор учреждения
(Наумова О.А.)

«23» 05 2018 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
(Гавалова Ю.А.)

«02» 03 2018 г.