

От работодателя:

Директор МКОУ
Куртамышского района
«Долговская СОШ имени С. Волкова»



Каргаполов В. А.

« 5 » декабря 2020 г.
М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials.

Присяжных Н.И.

« 5 » декабря 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения Куртамышского района
«Долговская средняя общеобразовательная школа
имени Сергея Волкова»
на 2020-2023г.**

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
«5» декабря 2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Долговская СОШ имени С. Волкова», «Долговский детский сад» - филиал МКОУ «Долговская СОШ имени С. Волкова» (далее - филиал).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.
- 1.3. Коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя Каргаполова Вячеслава Алексеевича, (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Присяжных Нины Ивановны, (далее – «Профком»).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в органе по труду Курганской области.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, изменения типа государственного или муниципального учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.
- 2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников (до подписания трудового договора) с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные 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.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника, в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца);
- простоя, когда работникам поручается с учетом из специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77,81, 83,84 ТК РФ).

- 2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 58 лет, мужчинам – 63 года);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
 - награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.
- 2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.
- 2.14. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ.
- 2.15. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3. Стороны исходят из того, что:
- 3.1. Заработная плата работников устанавливается, исходя из тарифных ставок, должностных окладов, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ.
- 3.3. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца (аванс 27 числа текущего месяца, расчет за предыдущий месяц 12 числа каждого месяца).
- 3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).
- 3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 3.6. Фонд оплаты труда МКОУ состоит из базовой и стимулирующей частей.

- 3.7. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей и специальной частей.
- 3.8. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда педагогам исходя из количества проведенных ими часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов неаудиторной работы.
- 3.9. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя выплаты:
- за наличие квалификационной категории;
 - за наличие почетного звания, отраслевых наград;
 - за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
 - за работу в сельской местности;
 - за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
 - иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

- 3.10. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.11. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада учителя, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.
- 3.12. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей и включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 3.13. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.
- 3.14. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения.
- 3.15. Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).
- 3.16. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ)
- 3.17. Сохранять педагогическим работникам **до двух лет** размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- до одного года:**
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
 - нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года..

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

- 3.18. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- 3.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (ст.157 ТК РФ).
- 3.20. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, сохраняется заработная плата в полном размере (ст. 414 ТК РФ).
- 3.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.
- 3.22. Работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивает пособие в размере месячной заработной платы работникам при достижении возраста 55 лет – женщины и 60 лет мужчины.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 4.1. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- 4.2. Провести специальную оценку условий труда в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.).
- 4.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.
- 4.4. Обеспечить бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования.
- 4.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).
- 4.6. Обеспечить за счёт средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)

- медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 ТК РФ).
- 4.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
 - доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей).
- 4.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
- 4.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю потери кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).
- 4.10. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:
- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 5.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 5.3. Работодатель обязуется:
- 5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в три года.
- 5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 5.3.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.
- 5.3.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением, при получении высшего второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органов управления образования (ст. 177 ТК эти гарантии не предусмотрела).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Работодатель обязуется:

- 6.1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).
- 6.2. В школе установлена 6 дневная рабочая неделя с 1 выходным днем - воскресенье (ст. 100 ТК). В филиале 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями – суббота и воскресенье.
- 6.3. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируются ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 6.4. Педагогическим работникам учреждения с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч. в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.
- 6.5. Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей и других педагогических работников производится исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.
Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- 6.8. Составление расписания уроков должно осуществляться с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При составлении расписания не допускать в нем перерыва в работе более двух часов.
При составлении расписания учителям может предусматриваться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день учителя не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, связанных с участием в общешкольных мероприятиях, или выполнение дополнительной работы, предусмотренной индивидуальным планом.
- 6.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.
- 6.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.
- 6.11. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:
 - 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
 - 7 января - Рождество Христово;
 - 23 февраля – День защитника Отечества;
 - 8 марта – Международный женский день;
 - 1 мая – Праздник Весны и Труда;
 - 9 мая – День Победы;
 - 12 июня – День России;
 - 4 ноября – День народного единства.
- 6.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 6.13. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней считать:

- выходным днем субботу, следующую за выходным нерабочим праздничным днем;
- другие дни, при переносе выходных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

обеспечив корректировку программ или перенос уроков на другие ближайшие рабочие дни в соответствии с нормами СанПин.

- 6.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.
- 6.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.
- 6.16. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.
- 6.17. В каникулярные периоды, не совпадающие с основным отпуском, педагогические работники привлекаются руководителем учреждения к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего объема учебной нагрузки до начала каникул.
- 6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).
- Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогам – 56 календарных дней.
 - О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
 - По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
 - Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
 - Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).
 - Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):
 - при временной нетрудоспособности работника,
 - при выполнении работником государственных обязанностей,
 - в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.
- 6.19. В соответствии с перечнем должностей работников с ненормируемым рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск три календарных дня предоставляется:
- директору;
 - заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
 - заместителю директора по воспитательной работе;
- 6.20. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней ст. 128 ТК РФ:
- при рождении ребенка;
 - в случае свадьбы работника;
 - на похороны близких родственников.
 - для прохода детей в армию
 - при отсутствии больничных листов в течение года

- 6.21. Работодатель предоставляет отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:
- в случае свадьбы работника – 3 календарных дня;
 - в случае свадьбы детей работника - 2 календарных дня;
 - на похороны близких родственников - 2 календарных дня.
- 6.22. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:
- 3 календарных дня председателю первичной организации профсоюза;
 - 1 календарный день членам профсоюзного комитета.
- 6.23. Руководитель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.
- 6.24. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 6.25. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала их работы и продолжаться не более 20 минут после окончания.
- 6.26. Водителю школьного автобуса предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней за «ненормированный рабочий день».
- 6.27. Всем работникам в сентябре предоставляется право на единый дополнительный выходной в субботу с целью проведения домашних работ по уборке урожая.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.
- 7.1. Работодатель:
- обеспечивает соблюдение прав и гарантий членов профкома;
 - предоставляет профкому по его запросам необходимую информацию по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;
- 7.2. По согласованию с профкомом рассматриваются следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 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 праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
 - массовые увольнения (ст. 180 ГК РФ)
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
 - составление графиков сменности (ст. 104 ТК РФ)
 - установление размера повышения заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ)
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ)

- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8. Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148).
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда и иных фондов организации.
- 8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 8.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 8.7. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 8.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.
- 8.11. Участвовать в учёте и распределении путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.
- 8.12. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.
- 8.13. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, в взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 9.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.
- 9.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения не реже 2 раз в год.
- 9.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.4. Переговоры о заключении нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 3^х месяцев до окончания срока действия.
- 9.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях.

В данной единице хранения пронумеровано,
прошнуровано, и заверено печатью

6 (шесть) листов

Директор МКОУ «Долговская СОШ
имени С. Волкова» Карф В.А. Каргаполов

