От работников
Председатель Совета трудового коллектива
учитель истории и обществознания
Шарипов Марат Муслимович

_____

«25» августа 2017 года

От работодателя
Директор государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области
«Ивдельская вечерняя школа»
Алексеева Надежда Геннадьевна

_____

«25» августа 2017 года

Коллективный договор
на 2017-2020 годы

государственного казенного общеобразовательного учреждения
Свердловской области «Ивдельская вечерняя школа»

Утвержден на собрании трудового коллектива
протокол № 16 от «25» августа 2017 года.

Редакция 3

Дата введения «25» августа 2017 г.

ГКОУ СО Ивдельская ВШ Директор Алексеева Н.Г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Ивдельский центр занятости»
«27» сентября 2017 г.
Запись за № 19-К

26.05.2021 г.

г. Ивдель.
2017 год.

Администрация государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Ивдельская вечерняя школа», в лице директора Алексеевой Надежды Геннадьевны и трудовой коллектив школы в лице председателя Совета трудового коллектива Шарипова Марата Муслимовича заключили настоящий договор.

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работников, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Ивдельская вечерняя школа» (далее – Школа).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель в лице директора Школы и работники, интересы которых представляет общее собрание в лице уполномоченного представителя или Совет трудового коллектива в лице председателя.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников Школы по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется в Школе.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), а также трехстороннего Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования Российской Федерации.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Школы.

1.7. Коллективный договор заключается раз в три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет один раз. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. Коллективный договор признает исключительное право директора школы на:

• ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;

•требование от работников исполнения должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего распорядка, выполнение правил охраны труда;

•планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса;

• поощрение работников за добросовестный труд;

• прием на работу, продвижение по должности;

• организацию повышения квалификации педагогов, обеспечение их занятости;

• совершенствование оплаты и условий труда;

• принятие нормативных и локальных актов;

• привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

1.10. Коллективный договор признает право работников на:

• заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями ТК РФ;

• предоставления работы в соответствии с условиями трудового договора;

• своевременную в полном объеме и установленные сроки, выплату заработной платы;

• отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ;
• объединение в профессиональные союзы;
• защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
• обязательное социальное страхование.

Работодатель обязуется:

1.11. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами Коллективный договор в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.12. Довести текст Коллективного договора до всех Работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.13. В случае выполнения условий Коллективного договора Работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

1.14. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, Совет трудового коллектива обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с Работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.2. Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогам в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «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».

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Школы. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником со Школой. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Школы.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.9. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного в пункте 2.8.

настоящего коллективного договора.
2.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
2.11. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Школа, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.8. настоящего Коллективного договора.
Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах- комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
2.12. Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 2.5.-2.11. коллективного договора, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.
2.13. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.
2.14. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих, должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 2.5.- 2.11. Коллективного договора.
2.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
2.16. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.
2.17. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК. РФ, в том числе, объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
2.18. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
2.19. При заключении трудового договора Работник предоставляет администрации Школы следующие документы (ст. 68 ТК РФ):
• 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 государственного пенсионного страхования;
• документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
• документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
• медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии
противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
• справка об отсутствии судимости
дополнительно:
• документы о награждении грамотами, медалями, орденами и др. (копия);

• автобиография;
• фотографии 3*4- две штуки;
• аттестационный лист или приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (для педагогических работников при наличии квалификационной категории).
2.20. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют копию трудовой книжки и справку с места основной работы с указанием должности и графика работы
2.21. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить Работника со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):
• Уставом Школы
• Коллективным договором;
• приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
• должностной инструкцией Работника;
• иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельностьРаботника.
2.22. Перевод Работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия Работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году (ч.1.ст.72 ТК РФ).
2.23. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
2.24. Перевод Работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных, последствий. Если Работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.
2.25. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ).
2.26.Основаниями для прекращения трудового договора являются:
• соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
• истечение срока трудового договора (пункт 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
• расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
• перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72.1 ТК РФ);
• отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 74 ТК РФ);
• отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
• отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.2.ст. 73.ТК РФ);
• отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1. ст. 72 ТК РФ);
• обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);'
• нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил, заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).
2.27. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 73 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (ст. 84 ТК РФ).
2.28. В день увольнения администрация Школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку (ст. 84.1 ТК РФ).
2.29. В случае если в день увольнения Работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.
2.30. Если Работник в день увольнения не работал, то расчет с Работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.
2.31. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылок на статью и пункт закона (ст. 84.ПК РФ).
2.32. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).
2.33. Увольнение Работников Школы в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести Работника, с его согласия на другую работу.
2.34. Директор Школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.
2.35. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами, основанием прекращения трудового договора педагогических работников является:
• повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы;
• применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием над личностью обучающегося.
2.36. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытания означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).
2.37. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.
2.38. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключение случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины, за невыполнение возложенных должностных обязанностей.
2.39.Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:
• появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
• не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, условий безопасности труда;
• не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
• при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
• по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными и трудовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
2.40. 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.

2.41. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

2.42. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.43. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.44. Трудовой договор является конфиденциальным актом и разглашению не подлежит.

Работники обязуются:

2.45. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.46. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.47. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять общее собрание работников Школы или профсоюзный комитет о сокращении численности или штата Работников.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2. Для принятия решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с и. 2 ст. 81 ' ТК РФ. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом общему собранию работников Школы или профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее, чем за 3 месяца до начата проведения мероприятия.

3.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, если это не влечет нарушение образовательного процесса.

3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штага при равной производительности труда и квалификации помимо лиц.указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

• лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
• одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
• родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
• молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года,
• работники, обучающиеся в высших профессиональных учебных заведениях;
• члены Совета трудового коллектива.

3.5. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

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

3.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

3.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.9.Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза* при сокращении численности

или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным, комитетом.

3.10. Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже, чем в раз в три года.

3.11. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату.

3.12. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.13. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 ТК РФ.

3.14. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по целевому набору Министерства образования Свердловской области.

3.15. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276).

Работник обязан:

3.16. Повышать свой профессиональный уровень через:

• самообразование,

•повышение квалификации не реже одного раза в три года.

Стороны договорились:

3.17. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.18. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.19. Обеспечить повышение квалификации Работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.20. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателям, (ст. 197 ТК РФ).

3.21. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.22. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, раздела 4 Списка, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 февраля 1994 года № 85 (занятие педагогического работника в течение полного рабочего дня и полной рабочей недели на работах постоянно и непосредственно с осужденными в Учреждении, исполняющим уголовные наказания в виде лишения свободы).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю для административно-управленческого аппарата.

4.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной

платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом, норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.5. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусковустанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Список Работников с ненормированным рабочим днем определяет Руководитель Школы и оформляется приказом.

4.9. Педагогическим работникам Школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.10. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям Работников;

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание.

4.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.12. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и другими уважительным причинам, по желанию работника, по заявлению в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- 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:
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (1-4 класс) - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – 1 календарный дня;
- при рождении ребенком – отцу 5 календарных дней;
- работающим женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – одного ребенка – 2 календарных дня, двух и более – 5 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме - 1 календарный день.
- работникам, имеющим детей-инвалидов - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня (оплата из экономии фонда заработной платы) (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами").

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в календарных днях.

4.13.Устанавливать работникам между сменами перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, но не более двух часов, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная

4.26. Привлечение Работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия но письменному распоряжению Работодателя.
4.27. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
4.28. В период зимних и летних каникул педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, с учетом времени отведенного на выполнение функций классного руководителя и выполнения внеурочной деятельности. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
4.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива Школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
4.30. Предоставлять право на одновременный уход в отпуск, при условии, что образовательный процесс не будет нарушен - супругам, родителям и детям, работающим в одной организации.
4.31. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.
4.32. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ.
4.33. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Школы по согласованию с трудовым коллективом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.
4.34. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание педагогического совета: общее собрание трудового коллектива Школы; заседание методического объединения; совещания; конференции; собрания коллектива обучающихся и др. общешкольные мероприятия, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов, выполнение функций классного руководителя, организация и ведение внеурочной деятельности.
4.35. В установленном порядке приказом директора в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, а также выполнение других учебно-воспитательных функций (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).
4.36. По желанию Работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы. (Постановление Минтруда РФ от 30.06. 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").
4.37. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником. В случае болезни Работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать минимальные должностные оклады Работников, исходя из требований от. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
5.2.При определении размера оплаты труда Работникам Школы учитывать следующие условия:
показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

5.11. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

• расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, водным, железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже билетов, расходы за пользование постельными принадлежностями, а также оплату 'стоимости проезда к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта. Расходы по проезду возмещаются исходя из его стоимости, подтвержденной проездным документам, но не выше пределов, установленных в законодательстве.

• расходы, связанные с проживанием в месте пребывания в командировке, компенсируются выплатой суточных за все календарные дни командировки, в том числе и за дни приезда и отъезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути. Размер суточных устанавливается Министерством финансов РФ. (Работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, с 1 января 2003 г. возмещение расходов по найму жилого помещения производится по фактическим затратам, но не более 550 руб. в сутки);

• дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); (Размер суточных определяется исходя из 200 руб. в сутки, в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области № 124-ПП от 06.02.2013 г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам государственных учреждений Свердловской области);

• иные расходы, произведенные Работником с разрешения Работодателя.

Размеры возмещения командировочных расходов не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

5.12.При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательной организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников.

5.13. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, предусмотренные в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности.

5.14. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области, при наличии средств.

5.15. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер, оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

Нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска.

Если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.16. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается следующая выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы - 0,1

Работодатель обязуется:

5.17. Формировать фонд на оплату труда Работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др.

5.18. Ежегодно согласовывать штатное расписание с общим собранием работников.

5.19. Распределять выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера в пределах выделенных средств Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

5.20. Производить предварительное ознакомление Работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления. Доплаты, надбавки и премирование устанавливать в соответствии с локальными актами Школы

5.21. Выплачивать заработную плату Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с графиком (ст. 136 ТК РФ).

5.22. Извещать каждого Работника через расчетные листки, установленной формы, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об обшей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.23. Возмещать Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной зарплаты.

5.24. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты: отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы по вине Работодателя, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии ст. 236 ТК РФ.

5.25. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не менее 40 % должностного оклада Работников.

Внеплановый аванс выдается Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере не более оклада за текущий месяц при наличии денежных средств.

5.26. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня доначала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

5.27. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.28. Производить выплату заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника. В случае приостановки

деятельности Школы по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата выплачивается в размере среднего заработка.

5.29. Производить выплату компенсации Работникам, участвующим в забастовке. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, Работнику выплачивается компенсация в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

5.30. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств - Соглашение по охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и неких мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава коллектива Работников или из состава профкома для создания совместной комиссии по охране труда.

6.3. Организовать контроль условий и охраны труда в организации и своевременно информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. В соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий Работников Школы в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.6. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с уведомлениями ГБУЗ СО «Ивдельская ЦРБ» «О прохождении диспансеризации».

6.7.Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.8. Предоставить Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и или» опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценке условий труда, следующие компенсации: доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.

6.9. По результатам проведения специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.10. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Министерства труда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.12. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда платы труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

6.13. При планировании бюджета учитывать средства на проведение специальной оценки условий труда и на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательном казенном учреждении определяется в его бюджетной смете на очередной финансовый год и устанавливается Соглашением по охране труда.

6.14. При проведении обязательной вакцинации и прохождении Работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, сохранять за Работниками место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производить за счет средств Работодателя.

6.15. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

6.16. Обеспечивать Работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.17. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за Работником сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.18. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствиевне невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТКРФ).

6.20. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.21. Осуществлять контроль условий охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

6.22.Производить оплату медицинского осмотра Работнику вновь принятому на работу в Школу по истечению шести месяцев по предъявлению им соответствующих документов.

6.23. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи.

6.24.Осуществлять подготовку Школы к новому учебному году.

Совет трудового коллектива обязуется:

6.25. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.26. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труд; женщин и подростков.

6.27. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.28. Предъявлять требования к Руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

6.29. Участвовать в работе комиссии по приемке школы к новому учебному году.

Работники обязуются:

6.29. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.30. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.31. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.32. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.33. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения (при наличии средств фонда экономии заработной платы), совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

7.2. Оказывать материальную помощь (из экономии фонда заработной платы) в соответствии с локальным актом Школы (Положение о системе оплаты труда).

7.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками Школы и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, походы в лес и т.д.).
7.4. Содействовать в предоставлении Работникам Школы путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.
7.5. Осуществлять подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий
7.6. Ходатайствовать об оказании материальной помощи сотрудникам (при наличии средств фонда экономии заработной платы).
7.7. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:
• путевок в летние оздоровительные лагеря;
• мест в детских дошкольных учреждениях;
• подарков, билетов на новогодние елки;
• бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

Раздел 8. Гарантии деятельности общего собрания работников (Совета трудового коллектива)

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
8.2. Общее собрание трудового коллектива Работников школы (Совет трудового коллектива) представляет и защищает права и интересы Работников Школы независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности общего собрания трудового коллектива Школы (Совета трудового коллектива), согласно Трудового Кодекса РФ, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
8.2. Согласовывать с общим собранием трудового коллектива Школы (Советом трудового коллектива) сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку Работников.
8.3. Предоставлять общему собранию трудового коллектива Школы (Совету трудового коллектива) информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.
8.4. Беспрепятственно допускать представителей общего собрания трудового коллектива Школы (членов Совета трудового коллектива) во все подразделения учреждения, где работают сотрудники, для реализации уставных задач и предоставленных прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
*8.5. На основании личных заявлений Работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.
*8.6. По личным заявлениям Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение Коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере
*8.7. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату н; период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзной комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.
*8.8. Увольнение Работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, производить соответствии со ст. 373 ТК РФ.
*8.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение Совета трудового коллектива помещение средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.
* при наличии профсоюзной организации Школы

Общее собрание работников Школы (Совет трудового коллектива) обязуется:

8.10. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.11. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего Коллективного договора.
8.12.Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
8.13. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь Работникам Школы.
8.14. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях Работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.
8.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Школы и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников Школы.
10.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действиявносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников Школы.
10.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
10.5. Работник за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.
10.6. Общее собрание работников Школы (Совет трудового коллектива) за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Раздел 11. Приложения к коллективному договору.

Приложения к коллективному договору являются его составной частью.Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:
• правила внутреннего трудового распорядка;
• положение по технике безопасности и охране труда;
• положение о системе оплаты труда работников.

В настоящем Коллективном договоре прошито, пронумеровано и скреплено печатью 19 (девятнадцать) **листов.**
Директор школы:

_____Н.Г. Алексеева.

« 25 **»** декабря **20** 17 **г.**

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 16
общего собрания трудового коллектива
государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Ивдельская вечерняя школа»

от «25» августа 2017 г.

Присутствовали: 15 чел.

ПОВЕСТКА СОБРАНИЯ:

1. Рассмотрение и принятие Коллективного договора на 2017-2020 гг.

Докладчики:
Директор: Алексеева Н.Г.
Председатель Совета трудового коллектива Шарипов М.М.

ВЫСТУПИЛИ: По первому вопросу выступил Председатель Совета трудового коллектива Шарипов М.М. Он познакомил присутствующих с редакцией нового коллективного договора. Замечаний и изменений договора не последовало

Голосовали за принятие Коллективного договора государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Ивдельская вечерняя школа».

Результаты голосования:

«За» - 15 чел.,
«Против» - 0 чел.,
«Воздержались» 0 чел.

Постановили:

1. Принять Коллективный договор государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Ивдельская вечерняя школа».

Директор школы: Алексеева Н.Г.

Председатель Совета трудового коллектива: Шарипов М.М.

ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Ивдельский центр занятости»**
624590, г.Ивдель, ул. 60 лет ВЛКСМ, 30
Телефон/факс 2-18-34
ivdel-szn@mail.ru

от 27.09.2017 № 9-К

Директору
ГКОУ СО «Ивдельская вечерняя школа»
Н.Г. Алексеевой

**УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
Государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Ивдельская вечерняя школа»
на 2017-2020 годы**

Сообщаем, что коллективный договор на 2017-2020 годы Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивдельская вечерняя школа», адрес: 624590, Свердловская обл., г. Ивдель, ул. Заводская, д. 1,
**зарегистрирован 27 сентября 2017 года,
регистрационный номер 9-К.**

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Вносим следующие предложения:

1. Предусматривать в коллективных договорах мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.

2. Предусматривать в коллективных договорах мероприятия направленные на развитие физической культуры и спорта.

Директор ГКУ «Ивдельский ЦЗ» Т.Б. Красных

Исп. Генш Е.В.
Тел. 8(34386)23418