

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа пос. Озерки


на 2020-2022годы

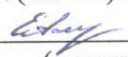
От работодателя:
Директор МБОУ СОШ пос. Озерки

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения

п. Озерки, ул. Школьная, д.1
тел 8(48242) 50431

п. Озерки, ул. Школьная, д.1
тел 8(48242) 50431

 /Константинова Е.Н./
(подпись, ФИО)

 /Александрова Е.С./
(подпись, ФИО)



Коллективный договор подписан 20 декабря 2019г

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

указание наименование органа

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20 ___ года

Руководитель органа по труду _____

(должность, ФИО)

М.П.

С.А.Исеев



1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация МБОУ СОШ пос. Озерки (в дальнейшем "администрация"), и трудовой коллектив, в лице профсоюзного комитета школы. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Администрация признаёт профком школы полномочным представителем трудового коллектива, поскольку он уполномочен его общим собранием представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.3. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников школы, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией. В настоящем договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством, соглашениями между соответствующими органами управления образованием и профсоюзными выборными органами.

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзам методами и средствами (заключение договоров, ведение переговоров по разрешению трудовых споров и т.п.)

1.7. Администрация обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу, профком обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Педагогические работники принимаются в школу на работу в соответствии со статьями Трудового кодекса Российской Федерации при предоставлении следующих документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
 - документ об образовании;
 - трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховой номер индивидуального лицевого счета/уведомление, выдаваемое ПФР (при наличии)
 - документы воинского учета военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Дополнительный список документов при приеме на работу
- заявление о приеме на работу;
 - справка об отсутствии судимости или факта уголовного преследования
 - медицинская книжка (медицинское заключение) об отсутствии противопоказаний к работе;
 - письменное согласие на обработку персональных данных;
 - патент, разрешение на работу или временное проживание, вид на жительство, полис добровольного медицинского страхования (для трудоустройства иностранцев);
 - индивидуальная программа реабилитации (при устройстве инвалида).

2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в третьем абзаце ст.331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при приёме на работу, оформляются на основе ТК РФ. Заключается письменный трудовой договор (эффективный контракт) как на неопределённый срок (бессрочный договор), так и на время выполнения определённой работы.

Трудовой договор в соответствии со ст.93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей:

- по соглашению между работником и директором школы,

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Директор школы знакомит принимаемого на работу учителя под расписку со следующими документами:

- коллективным договором;

- уставом Школы;

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- должностными инструкциями.

- приказом об охране труда и соблюдения правил техники безопасности, пожарной безопасности.

2.5. Срочный контракт может быть заключён для замещения временно отсутствующих работников или по желанию работника. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок, если на ином не настаивает сам работник.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. Условия письменного трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, областным, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.7. Администрация школы обязуется выполнять условия заключенного договора. В связи с этим она не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной договором, независимо от формы его заключения без письменного согласия работника.

2.8. Педагогические работники школы несут ответственность за ненадлежащую или не в полном объеме реализацию образовательных программ, учебных планов, качество учебно-воспитательного процесса.

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

2.10. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе школы до истечения срока действия трудового договора (эффективного контракта) являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

2.11. Служебное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана соответствующему педагогическому работнику. Ход служебного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности в случаях

предусмотренных законом и порядке установленном законом. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

3. Рабочее время.

3.1. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами и в соответствии с условиями коллективного трудового договора. Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре (эффективном контракте), ограничивается верхним пределом.

Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (за исключением случаев сокращения количества классов, групп). Увеличение объёма учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника. Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращения количества классов (групп);
- корректировки количества часов учебных планов;
- уменьшения количества часов в учебных планах переводных классов, обучаемых данным работником согласно тарификации;
- выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком;

3.2. В случае, если Работнику предоставлен день недели (кроме субботы, воскресенья), свободный от проведения учебных занятий по расписанию (далее методический день), от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, Работник может использовать его для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. Методический день может быть предоставлен работнику, если при этом возможно составить расписание учебных занятий, отвечающее требованиям санитарного законодательства. Работодатель оставляет за собой право привлекать Работника в данные дни к проведению учебных занятий вместо отсутствующих педагогов (за дополнительную оплату), а также к выполнению иных обязанностей, регулируемых локальными актами и носящих разовый характер. Методический день не считается выходным днём.

3.3. Расписание уроков (график работы), утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. В период каникул трудовой коллектив работает по пятидневной рабочей неделе: технический и обслуживающий персонал – 8 – часовая рабочая неделя; педагогический – средняя дневная учебная нагрузка в перерасчёте на 5 дней.

4. Время отдыха.

4.1. Отпуска работникам школы, как правило, предоставляются в летний каникулярный период. Администрация определяет начало отпуска работникам с учётом их предложений, если это не оказывает негативного влияния на деятельность школы.

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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. В случае возникновения разногласий о сроках отпуска профком имеет право выступить в качестве представителя работника.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – устанавливается дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней.
- одиноким родителям (матери или отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

4.3. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором МБОУ СОШ пос. Озерки

4.4. Администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска (при наличии вакантных часов для оплаты замещения в учебный период и без условий в период каникул) в связи: со свадьбой самого работника -3 дня; свадьбой детей -3 дня; смертью близких родственников (родителей, сестер, братьев, мужа, жены, детей) - 3 дня

4.5. Работникам школы при желании предоставляются отгулы за ранее отработанное время пропорционально отработанному времени.

4.6. За работу педагогическим работникам в выходные дни (олимпиады, экскурсии с участием обучающихся) производятся выплаты из фонда стимулирования труда соответственно шкале баллов.

5. Оплата труда.

5.1. Должностной оклад, разряд, квалификация, объём учебно-воспитательной и другой работы, обязательные компенсационные выплаты, установленные законодательно, являются основой для определения суммы заработной платы. Оплату труда гарантирует штатное расписание и «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе пос. Озерки»

5.2. Администрация в случае невозможности обеспечить учителям, по независящим от них причинам полную учебную нагрузку, выплачивает заработную плату в размере не ниже месячной ставки при условии догрузки до установленной нормы иной учебно-воспитательной оплачиваемой работой (индивидуальные занятия с обучающимися на дому, кружковая, секционная работа, замещение отсутствующих учителей, работа в ГПД и др.). В случае если работник согласен работать с неполной нагрузкой, то он даёт на это письменное согласие.

5.3. Заработная плата работнику общеобразовательного учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Работникам общеобразовательного учреждения, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются общеобразовательным учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляются локальным и нормативном актом общеобразовательного учреждения, принятым по согласованию с советом общеобразовательного учреждения и с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера учителям и работникам школы осуществляются в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения на основании «Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе пос. Озерки», решения комиссии по распределению фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование качества образования.

5.5. Назначение и осуществление выплат стимулирующего характера проводится по приказу директора школы и решению, оформленному протоколом, комиссии по распределению части заработной платы, направляемой на стимулирование повышения качества образования, в пределах ФОТ.

5.6. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере 2/3 ставки должностного оклада.

5.7. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок ее установления определяется общеобразовательным учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляется локальным актом школы, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

За работниками, привлекаемыми по решению уполномоченных органов исполнительной власти к проведению государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденными от основной работы в период проведения государственной итоговой аттестации, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права актами.

Работникам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации, может выплачиваться компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты компенсаций устанавливаются субъектом Российской Федерации в пределах средств бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации. Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством.

5.8. При работе с вредными условиями труда к должностным окладам (ставкам) производится доплата в установленном размере.

5.9. В случае неучастия работника в забастовке, администрация оплачивает 100% зарплаты за дни забастовки, если для данного работника невозможно организовать учебный процесс и при выполнении им других учебно – воспитательных функций по поручению администрации.

5.10. Выплата Работнику заработной платы производится 2 раза в месяц: первая часть заработной платы (согласно тарификации и пропорционально отработанному времени за период с 1 по 15 число) - 22 числа и вторая часть заработной платы (в размере оставшейся суммы) - 7 числа.

Стимулирующая выплата за отчетный период «месяц» осуществляется не позднее, чем выплата второй части заработной платы за месяц, следующий после окончания отчетного периода.

Стимулирующая выплата за отчетный период «полугодие» осуществляется не позднее, чем выплата второй части заработной платы за июнь, последняя выплата – не позднее, чем выплата второй части заработной платы за декабрь.

5.11. Администрация школы может устанавливать размер премии работникам на основании «Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе пос. Озерки». Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

6. Социальное и медицинское обслуживание работников.

6.1. Администрация обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости населения.

6.2. Администрация организует регулярное проведение ежегодных медицинских осмотров работников.

6.3.

1) Работник школы - родитель, на обеспечении которого находится ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, имеет право на ежемесячный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц в размере 3000 руб. Для единственного родителя налоговый вычет удваивается (т.е. ежемесячный стандартный налоговый вычет по НДФЛ в размере 3000 руб., действующий до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (в отношении которого предусмотрена налоговая ставка 13%), превысил 350 000 руб.);

2) Трудовой кодекс РФ предусматривает, что одному из родителей для ухода за ребенком-инвалидом предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Выходные предоставляются по письменному заявлению и могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка. Это касается и родителей, работающих по совместительству.

3) По просьбе родителя, воспитывающего ребенка-инвалида, работодатель обязан установить ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Труд работника при этом оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего

времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4) Работников, имеющих детей-инвалидов, разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.

5) Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида до восемнадцати лет, другими лицами, воспитывающими детей-инвалидов без матери. Такой родитель не может быть уволен в случае не прохождения аттестации как не соответствующий занимаемой должности или выполняемой работе. Исключение из данного запрета составляют лишь случаи ликвидации учреждения, либо совершения работником ряда виновных действий, увольнение за которые предусмотрено трудовым законодательством.

7. Права и обязанности членов трудового коллектива и профкома.

7.1. Члены трудового коллектива гарантируют безусловное выполнение обязанностей, возложенных на них трудовым договором (контрактом), Уставом школы, локальными актами, другими законодательными и нормативными документами, относящимися к деятельности школы.

7.2. Профсоюзный комитет:

- обеспечивает защиту прав и интересов работников школы;
- осуществляет контроль исполнения администрацией законодательства в сферах труда, заработной платы, охраны труда и техники безопасности;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев;
- содействует созданию в трудовом коллективе школы спокойной, рабочей атмосферы, нормального психологического климата;
- организует и проводит вечера отдыха, связанные с праздниками и юбилеями;
- оказывает администрации школы активное содействие и организует контроль в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей;
- принимает активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью школы.

7.3. Педагогические работники имеют право:

- на участие в управлении учреждением;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки и знаний обучающихся;
- на повышение квалификации. В этих целях администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации.

-непрерывность профессионального развития работников образовательного учреждения, реализующего основные образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования должна обеспечиваться освоением работниками школы не реже чем каждые три года;

- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

- на сокращенную рабочую неделю, на удлинённый оплачиваемый отпуск, на получении пенсии по старости (за выслугу лет), иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством РФ;

-на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия которого определяются законодательством РФ;

-на проведение дисциплинарного расследования в соответствии с действующим законодательством РФ;

- на моральное и материальное стимулирование в соответствии с локальными правовыми актами школы;

- на хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные условия труда и отдыха, рациональный режим работы;

- на учебную нагрузку в пределах имеющихся учебных часов по предмету и в соответствии с условиями трудового договора. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

7.4. Педагогические работники школы обязаны:

-выполнять устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность учреждения,

-проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не реже одного раза в пять лет;

-выполнять условия трудового договора;

-охранять жизнь, физическое и психическое здоровье обучающихся во время образовательного процесса;

-поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к активному участию в организации образовательного процесса;

-активно пропагандировать педагогические знания;

-предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки (по предварительному согласованию)

-предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы школы;

- содействовать удовлетворению спроса родителей на образовательные услуги.

7.5. Работники Школы несут ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье каждого обучающегося во время образовательного процесса в установленном законом порядке.

В школе запрещается:

- применение физического и психического насилия по отношению к обучающимся;

- привлечение обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой;

-принуждение обучающихся к вступлению в общественные, общественно-политические организации (объединения), движения и партии, а также принудительное привлечение их к деятельности этих организаций и к участию в агитационных кампаниях и политических акциях;

-принесение, передача или использование оружия, спиртных напитков, табачных изделий, токсических и наркотических веществ;

-курение, употребление спиртных, психотропных и наркотических веществ на территории и в помещениях учреждения;

-использование любых средств и веществ, которые могут привести к взрывам и пожарам;

-нарушение общественного порядка в школе;

-осуществление любых иных действий, влекущих за собой опасные последствия для окружающих и самого обучающегося.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8.2. Изменения коллективного договора производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном законом.

8.3. Для урегулирования разногласий при выполнении договора используются процедуры, предусмотренные законом.

8.4. Стороны договорились, что при решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества, взаимопонимания.

8.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны. Каждая из них вправе проводить проверки работы по выполнению договора, запрашивать у другой стороны необходимую информацию.

8.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на собрании трудового коллектива 20.12.2019года.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 11 листа(ов).

Должность, ФИО директор школы
Константинова Е.Н.

(подпись)

М.П.

«20» 12 2019 года

