

**Коллективный
договор
на 2024-2026 годы**
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Новопетровская средняя школа»
п.Новопетровский, улица Садовая, д.25

От работодателя

Директор

Пословский А.М.



От работников

представитель работников


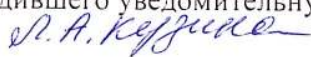
Чивильдеева О.В.



Утверждено на общем собрании работников
«5» декабря 2023 г.

Утверждено в новой редакции на общем собрании работников
«5» декабря 2023 г.

Дата регистрации 08.12.2023 № 2023/09


Начальник отдела экономического развития
и социального развития администрации МО Районной
(должность, ФИО лица проводившего уведомительную регистрацию в органах по труду)

Л.А. Кузнецов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - экономические отношения в МКОУ «Новопетровская СШ».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления муниципального образования Каменский район. Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, областным отраслевым соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза, территориальным отраслевым соглашением между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Чивильдеевой Ольги Васильевны;

работодатель в лице - директора Пословского Алексея Митрофановича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, со сменой руководителя.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии, которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о премировании работников;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком: учёт мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Стороны размещают текст коллективного договора на официальном сайте образовательной организации МКОУ «Новопетровская СШ» в трёхдневный срок после его подписания. Стороны подводят итоги выполнения коллективного договора не реже 1 раза в год на общем собрании работников образовательной организации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяют с соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, или на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ) либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренного (ст.57 ТК РФ) в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения председателя профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и в дополнительном соглашении к трудовому договору, если в нём указан срок действия.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и условий в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.

2.7. Работника нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия

работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырёх месяцев или в постоянном переводе, то при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

-временного увеличения объемов нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст.73 ТК РФ

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную должность, независимо от квалификации при этом учитывая состояние здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.14. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.15 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта (Федеральный закон № 376-ФЗ) установлено, что в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.16. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.17 Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность), социально-трудовые гарантии, период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности и в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.18. Работодатель вправе на период приостановления действия трудового договора основного работника заключать с другим работником срочный трудовой договор.

2.19. Действие трудового договора возобновляется в день выхода основного работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.20. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.21. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя.

2.22. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.23. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

2.24. Предусматривается соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для работников, выполняющих работу дистанционно, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

2.25. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профкома) принимается локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, без дополнительной отработки учебных часов (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Совместно с Профсоюзом разрабатывать план направления работников на профессиональное образование (обучение), дополнительное профессиональное образование в целях реализации образовательной организацией планов по организации применения профессиональных стандартов.

Осуществляет оплату командировочных расходов работникам, направляемых на профессиональную переподготовку, в служебные командировки.

3.3.8. Совместно с Профсоюзом проводит ежегодный мониторинг потребности образовательной организации в педагогических кадрах по категориям работников.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности и или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

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

В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении (п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 СТ.81) производить с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусмотреть в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. При сокращении численности и (или) штата работников, кроме перечисленных в статьях (179, 216 ТК РФ) преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.5.3. Высвобожденным 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.

4.5.4. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.5.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Каменский район, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утвержденными работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за должностной оклад, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Графики работы педагогических и других работников устанавливаются согласно законодательству РФ, Положению об условиях оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования Каменский район.

5.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет):
- осуществления ухода за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в соответствии с медицинским заключением для работника.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающие длительных перерывов между занятиями (ст.105 ТК РФ) при этом учитывая нормы СанПин(а).

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, который должен использоваться согласно положению о методическом дне.

5.8. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом учреждения учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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.

5.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей до трех лет.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а так же во время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и другой работе, не конкретизированной по количеству часов. График работы утверждается директором школы. График объявляется работнику и вывешивается на видном месте, не позднее, чем за две недели до их введения в действие. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.14. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть, извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающий 28 календарных дней, по просьбе работников может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16. Работникам имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет(ст.262.2 ТК РФ).

5.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.18. Женщины, работающие в сельской местности имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

5.19. Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же с ненормированным рабочим днём, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст.119 ТК РФ по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

5.20. Инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (181-ФЗ ст.23.)

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.21. В случае если один из родителей призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни другого родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет допускается только с его письменного согласия.

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умершим вследствие ранения - 14 дней;
- работающим инвалидам - 60 дней;
- председателю профсоюзной организации - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня.

5.22.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке условий, определяемыми учредителем и Уставом.

5.22.3. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.22. 4. Предоставлять работникам библиотеки образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

СТОРОНЫ ПРИЗНАЮТ:

Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2002 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда работников образовательных организаций муниципального образования Каменский район (Постановление администрации муниципального образования Каменский район от 26 июня 2014 г. №195). Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новопетровская средняя школа».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца - за первую половину месяца, 5 число следующего месяца - за вторую половину месяца.

Если указанные даты приходятся на выходной день, то выплата заработной платы осуществляется в последний рабочий день перед указанной датой.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об условиях оплаты труда работников и включает в себя:

- Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской

- (педагогической) работы (далее-ставка), в том числе по профессиональным квалифицированным группам (далее- ПКГ) работников;
- Размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
 - Условия оплаты труда руководителей Организации;
 - Условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
 - Условия осуществления выплат компенсационного характера;
 - Условия осуществления выплат стимулирующего характера;
 - Особенности оплаты труда педагогических работников;
 - Другие вопросы оплаты труда.
- 6.4. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.
- 6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.6. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленного базового должностного оклада.
- 6.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным органом.
- 6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами) (не менее 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки);, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 N 426 "О специальной оценке условий труда". Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.
- 6.9. Доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.
- 6.10. Оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.
- 6.11. Оплата за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т. ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.
- 6.12. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которой не допускается.
- 6.12.1. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.
- 6.12.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не

более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

6.12.3. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.13. Предусматривается формирование фонда надбавок и доплат образовательной организации в размере не менее 25% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат (за исключением компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников).

6.14. Предусматривается установление ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству, и муниципальных образовательных организаций за:

- почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.

6.15. Предусматривается компенсация затрат на оплату проезда до места работы и обратно работникам муниципальных образовательных организаций, проживающим в городах, районных центрах и работающим в сельских и поселковых образовательных организациях (кроме поселков, расположенных в черте города).

6.16. Предусматривается поощрение победителей конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности.

6.17. Предусматривается установление премий:

- для поддержки талантливой молодежи в возрасте до 25 лет – победителей областных конкурсных мероприятий.
- победителей областных конкурсов профессионального мастерства (I, II, III места).

6.18. Предусматриваются доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Возместить 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 заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

7.2. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежная компенсация) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.3. Сохранять за работниками, заработную плату в полном размере:

- участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти;
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

7.4. Обеспечивать индексацию заработной платы работников образовательной организации в соответствии с постановлением главы администрации муниципального образования Каменский район.

7.5. Не уменьшать педагогическим работникам в течение учебного года объёма учебной нагрузки кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и сроков действия дополнительного соглашения к трудовому договору.

7.6. Сохранять на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

7.7. Осуществлять материальную помощь работникам учреждения в связи с заключением брака, рождением ребёнка, юбилейной датой 50, 60, 70 лет, смертью родителей, детей, супругов в размере 4000 рублей.

7.8. Предусматривать выплаты вознаграждений из средств муниципального бюджета:

- педагогическим работникам, подготовившим призеров областных олимпиад по предметам в размере одной минимальной оплаты труда;
- работникам, награжденным ведомственными наградами (знаком отличия Министерства просвещения «Отличник просвещения», Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации) - 600 рублей;
- Почетной грамотой министерства образования Тульской области - 250 рублей;
- Почетной грамотой, благодарностью комитета образования - 150 рублей;
- Почетной грамотой правительства Тульской области и Почетной грамотой администрации МО Каменский район согласно Положению;
- Педагогическим работникам, которым присвоено звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1000 рублей;
- образовательной организации на юбилеи:
25 лет, 50 лет и каждые последующие 10 лет в размере 5000 рублей;

7.9. Предусматривать единовременные выплаты работникам образовательных организаций и ветеранам труда, находящимся на пенсии, единовременные выплаты в юбилейные даты 60, 70 лет и каждые последующие пять лет в размере 500 руб. за счет средств муниципального бюджета.

7.10. Осуществлять выплату каждому медалисту, окончившему школу с золотой медалью в размере 3000 руб., с серебряной медалью в размере 2000 руб.

7.11. По возможности обеспечивать молодых специалистов, прибывших на работу в образовательную организацию жильём.

7.12. Закрепить наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы в образовательной организации.

7.13. Установить наставникам молодых педагогов ежемесячную компенсационную выплату за работу с молодыми педагогами, не входящую в должностные обязанности работника.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1. Ведет учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.
- 8.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.
- 8.4. Организует в учреждении общественное питание (столовая).
- 8.5. Организует доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить проведение ежегодных обязательных бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций, бесплатных психиатрических освидетельствований и приобретение медицинских книжек.
- 9.2. Осуществлять финансирование мероприятий по профилактике и противодействию распространения новой коронавирусной инфекции.
- 9.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 9.4. Проводить в учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке, установленном с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации.
- 9.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- 9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 9.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие 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.
- 9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 9.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.
- 9.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить председатель первичной профсоюзной организации.
- 9.14. Осуществлять совместно с председателем первичной профсоюзной организации контроль над состоянием условий и охраны труда, за выполнением соглашения по охране труда.

9.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.16. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.18. Осуществлять проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из средств муниципального бюджета в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

9.19. Обеспечить работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), прохождение вакцинации в рабочее время и предоставить два дня отдыха с сохранением заработной платы после прохождения вакцинации.

9.20. Согласно приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней" осуществлять реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации.

9.21. Выплачивать работникам пособие на санаторно-курортное лечение один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, в размере должностного оклада по основной занимаемой должности. Решение о выплате пособия принимаются руководителем образовательного учреждения на основании заявления работников.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового ст. 470 ТК РФ.

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также п. 6 (а), (б), производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст.81.ТК РФ, а также соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Работодатель с учетом профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам, (ст. 136 ТК РФ).

10.12. Работодатель выплачивает ежемесячную компенсационную выплату в размере (25%) должностного оклада работнику за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением.

10.13. Работодатель включает председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценке условий труда, других комиссий.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять, их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представлениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения, трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.8. Осуществлять совместно с руководителем контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению.
- 11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять, заявки уполномоченному муниципального образования.
- 11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни членов профсоюза (или их детей), в случае смерти близких родственников, в случае рождения ребенка, на свадьбу.
- 11.17. Проводить анализ обеспеченности нуждающихся работников, в том числе переболевших коронавирусной инфекцией, и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.
- 11.18. Организовывать праздничные новогодние мероприятия с вручением подарков для детей работников – членов Профсоюза.
- 11.19. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства, принятых нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с трудовыми правами работников.

11.20. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных, нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по оплате труда работников образовательной организации.

11.21. Совместно с работодателем проводить мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников.

12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.


12.4. Рассматривают в двухдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано
и заверено 18 (восьмнадцать) листов.
Директор  А.М.Пословский
М.П. 