

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБОУ СОШ №11

им. А.М. Позынича

_____ Касьян Т.К.

«22» августа 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

им. А.М. Позынича

_____ Тарусова Т.Ю.

Приказ МБОУ СОШ № 11

им. А.М. Позынича

от 22.08.2022 г. № 314-од

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 11 им. А.М. Позынича**

с 22.08.2022г. по 22.08.2025г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
министерстве труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 18749/23-159
от 10.02.2023 г.

Заместитель министра _____

А.А. Харахашян

г. Новочеркасск

Ростовская область

2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел	страницы
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	5
3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА	7
4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ	8
5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	9
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	12
7. ОПЛАТА ТРУДА	18
8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ	21
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	23
10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	25
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	27
12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	28

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон.

Коллективный договор заключен, с одной стороны - работниками в лице **Касьян Татьяны Константиновны** - председателя профкома, представителя работников, с другой стороны - работодателем в лице **Тарусовой Татьяны Юрьевны**, директора школы.

1.2. В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1. соблюдение норм законодательства;

1.3.2. полномочность представителей сторон;

1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4. контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

1.3.5. ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и городским трехсторонним Соглашением на 2021 -2024 годы.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 22 августа 2022 года, заключён на 3 года и действует в течение указанного срока.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

1.8.1. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании коллектива в порядке, установленном для заключения и регистрации настоящего коллективного договора.

1.8.2. Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания коллектива проходят обязательную регистрацию в Министерстве труда и социального развития Ростовской области в течение 10 дней после проведения собрания.

1.8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

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

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем и трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

1.13. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.18. Работодатель учитывает мнение профкома при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- 2) Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение № 3);
- 3) Положение об условиях и порядке премирования (приложение № 4);
- 4) Соглашение по охране труда (приложение № 9).

1.19. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет 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 частью 2 статьи 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.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Работодатель, в лице директора Тарусовой Татьяны Юрьевны, в рамках действующего законодательства имеет право:

- 2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;
- 2.1.2. устанавливать систему оплаты труда учреждения;
- 2.1.3. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;
- 2.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 2.1.5. определять состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну учреждения, а также определять порядок ее защиты;
- 2.1.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом учреждения;
- 2.1.7. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд, за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей, за общественную работу;
- 2.1.8. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего

трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения;

2.2.2. организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур учреждения, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году;

2.2.3. обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;

2.2.4. проводить своевременно в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5. обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

2.2.6. заключать коллективный договор и выполнять все условия коллективного договора;

2.2.7. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.2.8. обеспечивать работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.9. выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовым договором;

2.2.10. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.11. учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

2.2.11.1. формировании и расходовании фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

2.2.11.2. формировании штатного расписания, размеров должностных окладов и ставок заработной платы;

2.2.11.3. утверждении положений «О премировании», «Об оказании материальной помощи» и других положений, касающихся интересов работников;

2.2.11.4. ликвидации, реорганизации учреждения, сокращении численности или штатов;

2.2.11.5. составлении графиков сменности;

2.2.11.6. утверждении правил внутреннего трудового распорядка;

2.2.11.7. привлечении работников к дисциплинарному взысканию;

2.2.11.8. расследовании несчастного случая на производстве.

Раздел 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работники имеют право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии с трудовым договором (тарификацией), сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или обучение новой профессии;

3.1.6. предоставление перерыва в течении рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей (профком), а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;

3.1.9. возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ иными федеральными законами

3.1.10. социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

3.1.11. создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций;

3.1.12. другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соблюдать трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3.2.3. содержать свое рабочее место, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются заключением письменного трудового договора с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок. Срочный трудовой договор на срок до 5 лет заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором;

4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись (до подписания трудового договора) с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения;

4.2.3. для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей (должностной инструкции) или вне его рабочего времени, привлекать работника только с его письменного согласия за дополнительную плату;

4.2.4. сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата.

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

4.2.5. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата;

4.2.6. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении;

4.2.7. в период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении, проработавших в учреждении свыше 10 лет, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, лиц предпенсионного возраста (женщины – 57 лет, мужчины – 62 года); молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;

4.2.8. выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности,

выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

4.2.9. не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения;

4.2.10. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.11. в соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ «О занятости населения Российской Федерации» при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсию оформлять досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию (женщины - 58 лет, мужчины-63 года).

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. в соответствии со статьёй 180 Трудового кодекса РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения в следующих случаях:

а) повторном в течение одного года грубом нарушении устава образовательного учреждения;

б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3. 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 (ст. 187 ТК РФ).

5.3.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, определенные Трудовым кодексом РФ: предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

5.3.5. При обучении работников, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ.

5.3.6. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Приказом Министерства образования Ростовской области от 25.08.2014 № 547 «Об утверждении региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников».

5.3.7. При организации и проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;

5.3.8. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включается представитель профкома или по его решению полномочия представителя профкома в заседании аттестационной комиссии делегируются председателю горкома профсоюза.

5.3.9. Не подлежат аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности педагогические работники, приступившие к преподавательской деятельности после службы в рядах Российской Армии;

5.3.10. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности;

5.3.11. При переходе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы категория сохраняется.

5.3.12. При аттестации работника с целью установления соответствия занимаемой должности, работодатель обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

5.3.13. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

5.3.14. Оплата труда работника осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

5.3.14.1. при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

5.3.14.2. при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

5.3.14.3. при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

5.4. Педагогические работники обязаны:

- повышать свою квалификацию в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации не реже, чем один раз в 3 года;
- проходить обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности или присвоения квалификационной категории (первой или высшей) не реже, чем один раз в 5 лет.

5.5. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем, с учетом мнения Управления образования Администрации города Новочеркаска.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение к КД №1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. 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.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

6.3.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата производится в соответствии с тарификацией. За часы педагогической нагрузки (работы) сверх установленной нормы дополнительная оплата производится соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

6.4. Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.6 прил. 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда¹ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без

Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

6.5. Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

6.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

6.7. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При составлении расписаний занятий администрация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

6.9. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.11. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

6.11.1. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их письменного

согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6.11.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.11.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12. В связи с тем, что у отдельных категорий работников (*сторожа*) не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время. Учетным периодом установлен календарный год.

6.13. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного согласия. Без согласия работников допускается привлечение к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.13.1. Сверхурочным временем при суммированном учете рабочего времени считается количество рабочих часов, отработанных работником сверх нормального числа часов в учетном периоде. Норма рабочего времени во всех случаях режима труда и отдыха (при любых графиках работы) на определенный период времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на 5 дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.13.2. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

6.14. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего учебной нагрузки до начала каникул, согласно графика работ. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен другой режим рабочего времени в пределах месяца в пределах учебной нагрузки до начала каникул.

6.15. В каникулярное время все работники, в том числе педагогические, а также учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.16. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов.

6.17. Ночное время с 22 часов до 6 часов. Каждая час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 3) к настоящему коллективному договору.

6.18. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Работникам учреждения, не являющихся педагогическими работниками, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

6.20. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска за:

6.20.1. вредные условия труда в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 5).

6.21. Дополнительные отпуска педагогическим работникам присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из частей не должна быть менее 14 календарных дней.

6.22. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет.

6.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

6.25. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с только письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.26. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

6.26.1. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.26.2. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.27. Работодатель обязуется:

6.27.1. на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней.

При этом, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включаются только 14 календарных дней из всех предоставленных в течение рабочего года в соответствии с настоящим пунктом отпусков без сохранения заработной платы.

6.27.2. на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск с сохранением заработной платы (при наличии условий) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- в случае регистрации брака детей работника - 2 календарных дня;

6.28. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации продолжительностью 3 календарных дня.

6.29. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, утвержденных Положением о предоставлении педагогическим работникам школы длительного

отпуска (приложение № 6).

6.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Для определения количества календарных дней неиспользованного отпуска подлежащих оплате при увольнении, производится округление неполного дня во всех случаях в сторону увеличения в пользу работника. При этом дробная часть от 0,01 до 0,49 округляется до 0,5 календарного дня, а дробная часть от 0,51 до 0,99 округляется до целого дня.

6.31. Предоставлять право работникам старше 50 лет на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в 3 года для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Дата прохождения диспансеризации согласовывается с работодателем (часть 2 статьи 185.1 ТК РФ).

6.32. Предоставить сотрудникам два дополнительных оплачиваемых выходных дня в 2021-2022 учебном году для прохождения вакцинации от COVID – 19. Согласовать время дополнительных выходных дней с руководителем.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании утвержденного Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников школы в пределах фонда оплаты труда работников школы по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

7.2. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической деятельности муниципальных учреждений и включает в себя:

- размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих установлены в Положении «Об оплате труда и материальном стимулировании работников» (Приложение к КД № 3).

7.3. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (Приложение к КД № 5).

7.4. При введении новых условий труда, норм труда или изменений

действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.5. В случае введения в течение действия настоящего Коллективного договора новых условий труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами учреждения при новых условиях оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

7.6. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом о минимальном размере оплаты труда.

7.7.1. Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда.

7.8. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22-го числа, а за вторую половину месяца – 7-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата по заявлению работника перечисляется на указанный работником счет в банке.

Затраты на ведение счета производятся за счет работодателя, а обслуживание банковских карт производится за счет работника.

7.8.1. За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием размеров всех видов выплат и удержаний по установленной форме (приложение № 11).

7.8.2. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.8.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов

(денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.9. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности, и в исключительных случаях, с письменного согласия работника, на основании приказа руководителя.

7.9.1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9.1. Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.10. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Новочеркаска.

7.11. Работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Приложения к КД № 3, №7), премирование работников в соответствии с «Положением о премировании» (Приложение № 4).

7.12. Оплата больничного листка.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни (часы), приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100 % заработка – при стаже 8 и более лет;

80 % заработка – при стаже от 5 до 8 лет;

60 % заработка – при стаже до 5 лет;

за фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ определяется путем деления суммы начисленного за два предыдущих страховому случаю года на 730. Средний заработок, исходя из

которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» на соответствующий календарный год предельную величину базы.

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 должностного оклада (ставки заработной платы).

7.14. Время простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

7.15. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. При суммированном учете рабочего времени количество часов, которые оплачиваются в полуторном размере, определяется произведением двух часов умноженных на количество рабочих дней в учетном периоде по производственному календарю пятидневной рабочей недели с выходными в субботу-воскресенье не зависимо от фактического графика работы работника. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере.

7.16. Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев до месяца, в котором предоставляется очередной отпуск.

7.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и городского соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

8.1.2. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты;

8.1.3. обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 13.01.2003 № 29;

8.1.4. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с

законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.1.5. обеспечивать приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложение к КД № 10);

8.1.6. проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств учреждения (Приложение к КД №8);

8.1.7. выполнять комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда» (Приложение к КД №9), выделяя на проведение мероприятий средства;

8.1.8. обеспечить условия и охрану труда женщин;

8.1.9. совместно с ФСС РФ использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г.

№ 467н

8.1.10. оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

8.1.11. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

8.1.12. 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;

8.1.13. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

8.1.14. обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.2. обеспечить наличие аптечки первой помощи работникам, оснащенной прибором для измерения артериального давления.

8.2. Работник обязан:

8.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

8.2.4. немедленно извещать своего руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей и обучающихся, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.

8.3. В учреждении создана и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве 4 человек.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Профком имеет право:

9.1.1. Получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии учреждения, структурная реорганизация учреждения другие причины), влекущих за собой изменение условий труда работников;

9.1.2. требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников;

9.1.3. осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.4. вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.2. Профком обязан:

9.2.1. разъяснять работникам положения по коллективному договору;

9.2.2. осуществлять контроль выполнения коллективного договора, за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива;

9.2.3. представлять и защищать права и интересы всех работников, в том числе не членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.2.4. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.5. осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы;

9.2.6. 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;

9.2.7. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

9.2.8. направлять учредителю 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);

9.2.9. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

9.2.10. участвовать совместно с городским комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;

9.2.11. вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, предлагать санаторно-курортные путевки, льготные билеты, направляемые Обкомом и Горкомом профсоюза;

9.2.12. осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

9.2.13. участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

9.2.14. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.2.15. осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

9.2.16. 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;

9.2.17. оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи за счет средств профсоюза;

9.2.18. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.3. Гарантии для профсоюзного комитета и членов профсоюза:

9.3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых 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.

9.3.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.3. 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 4 часа в месяц.

9.3.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по

тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Предоставлять бесплатно профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой для ее деятельности т (ст. 377 ТК РФ).

9.4.2. Не налагать дисциплинарные взыскания на председателя профкома, без предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения или горкома профсоюза.

9.4.3. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставлять 2 часа в неделю для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

9.4.4. За руководство профсоюзной организацией производить доплату председателю профкома до 30% от оклада за счет средств, предусмотренные на стимулирующие выплаты.

9.4.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы председатель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.

9.4.6. Увольнение по инициативе работодателя, председателя (заместителя) профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 ТК РФ).

9.4.7. Ежемесячно бесплатно перечислять на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4.8. Предоставлять профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

10.1.2. выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 14 лет при наличии средств на эти цели;

10.1.3. производить единовременные выплаты работникам, уходящим на пенсию в размере $\frac{1}{2}$ окладов заработной платы при наличии средств на эти цели;

10.1.4. оказывать материальную помощь на погребение 50% от оклада при наличии средств на эти цели;

10.2. Стороны договорились, что работодатель:

10.2.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении служебного специализированного жилья нуждающимся работникам.

10.2.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры города в образовательных целях.

10.2.3. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи).

10.2.4. Осуществляет при наличии средств на эти цели выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

10.2.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

10.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

10.3.1. Материальные виды поощрений (приложение № 7):

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

10.3.2. Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

11.5. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТССР Администрации г. Новочеркаска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

11.6. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) перед работниками учреждения о выполнении коллективного договора.

11.7. Стороны договорились, что:

11.7.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития РО.

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

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

11.7.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

РАЗДЕЛ 12. ПРИЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка работников школы;

Приложение № 2 – Штатное расписание;

Приложение № 3 – Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников школы;

Приложение № 4 – Положение об условиях и порядке премирования работников школы;

Приложение № 5 – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

Приложение № 6 – Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам школы длительного отпуска сроком до одного года;

Приложение № 7 – Положение об эффективной деятельности педагогических работников школы;

Приложение № 8 – Список профессий, подлежащий ежегодному медицинскому осмотру;

Приложение № 9 – Соглашение по охране труда;

Приложение № 10 – Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты.

Приложение № 11 – Форма расчетного листка.

Директор МБОУ СОШ № 11
им. А.М. Позынича

Тарусова Т.Ю.

Председатель профкома

Касьян Т.К.

М.П.