

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
первичной профсоюзной организации с одной стороны
и администрацией организации в лице
директора учреждения - с другой,
принятый на собрании трудового коллектива

**муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья
(нарушение интеллекта)
№ 60 г. Челябинска»**

11.11.2022 протокол № 70, без приложений, листов 22,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 142 от 30.11.2022

Приложение: - Письмо № 899/18-4-2 от 30.11.2022 на 1 л.



Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска

Галанцева

И. А. Галанцева

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение
интеллекта)
№ 60 г. Челябинска (МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска)»**

454010, г. Челябинск, ул. Дзержинского, 94

ИНН 7449017299 КПП 744901001

тел/факс: (351)256-10-31, e-mail: chernova_irina60@mail.ru, сайт: <http://mbskou60.ru/>

Директор МБОУ «С(К)ОШ № 60 г.»


И.М. Чернова
« 11 » 11 2022 г.

Председатель ППО

И.А. Вечканова
« 11 » 11 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
(НАРУШЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТА) №60 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»
НА 2023-2025г.**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»
« 11 » ноября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «С(К)ОШ № 60»

на 2023– 2025г.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении « Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение интеллекта) № 60 г. Челябинска» (далее МБОУ «С(К)ОШ № 60»).

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2020годы.
- Иными законодательными и нормативными правовыми актами.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Основные понятия, используемые в Коллективном договоре:

Работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение интеллекта) № 60 г. Челябинска» (МБОУ «С(К)ОШ № 60 г. Челябинска»)

Место нахождения: 454010 г. Челябинск, ул. Дзержинского, 94.

Работники – лица (учителя, руководители и специалисты, административно-хозяйственный и обслуживающий персонал), заключившие трудовой договор с работодателем.

Трудовой коллектив - объединение всех работников МБОУ «С(К)ОШ № 60».

Органы администрации (должностные лица МБОУ «С(К)ОШ № 60»)- директор МБОУ «С(К)ОШ № 60», заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, руководители методических объединений, осуществляющие функции по управлению МБОУ «С(К)ОШ № 60» в соответствии с должностными обязанностями.

Профсоюзная организация – первичная профсоюзная организация (далее- ППО) учителей и сотрудников МБОУ «С(К)ОШ № 60».

Профком, профсоюзный комитет – руководящий выборный орган первичной профсоюзной организации учителей и сотрудников МБОУ «С(К)ОШ № 60».

Собрание трудового коллектива – общее собрание учителей, сотрудников и администрации МБОУ «С(К)ОШ № 60», созываемое в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ) и Коллективным договором.

Согласование – порядок обязательного участия профкома МБОУ «С(К)ОШ № 60» при принятии работодателем локальных нормативных актов (приложений, дополнений и изменений к ним), а также в иных случаях по вопросам, указанным в Коллективном договоре, при нарушении которого локальный нормативный акт не имеет юридической силы.

Иные понятия, применяемые в настоящем договоре, используются в значениях, придаваемых им ТК РФ, иными актами трудового законодательства, а также локальными нормативными актами МБОУ «С(К)ОШ № 60».

1.2. Стороны и сфера действия Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем в лице директора МБОУ «С(К)ОШ № 60» и работниками образовательного учреждения, от имени которых выступает профсоюзный комитет МБОУ «С(К)ОШ № 60».

1.2.2. Работодатель признает профком МБОУ «С(К)ОШ № 60» выборным органом, уполномоченным собранием трудового коллектива представлять интересы работников образовательного учреждения в области социально-трудовых отношений и социально-экономических интересов.

1.2.3. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Договора:

- согласование профкома МБОУ «С(К)ОШ № 60» при принятии работодателем решений в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- консультации сторон по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором;
- обсуждение с работодателем вопросов, касающихся научной, производственной и хозяйственной деятельности, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и контроль над его исполнением;
- коллективные переговоры;
- иные формы в соответствии с действующим законодательством.

1.2.4. Настоящий Договор распространяет свое действие на всех работников МБОУ «С(К)ОШ № 60».

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.2.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

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

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

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

1.2.13. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.2.14. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2023 по 31.12.2025 г. И действует в течение трех лет.

1.2.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью установления взаимных обязательств в сфере труда между работниками и работодателем, соблюдения требований законодательства о труде и положений настоящего договора; обеспечения социальной защиты работников МБОУ «С(К)ОШ № 60», повышения их жизненного уровня; проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей; реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников образовательного учреждения, в том числе коллективных интересов;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива;
- правового обеспечения взаимодействия между работодателем, трудовым коллективом и отдельными работниками, профсоюзом;
- укрепления роли коллектива работников и профсоюза в определении перспектив развития образовательного учреждения ;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений сторон социального партнерства;
- создания премиальной системы заработной платы и иных мер материального стимулирования работников;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий.

В Коллективном договоре с учетом финансовых возможностей образовательного учреждения могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МБОУ «С(К)ОШ № 60»

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МБОУ «С(К)ОШ № 60» и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, Работодатель и профсоюзная организация договорились о нижеследующем:

2.1. Трудовой коллектив обязуется:

2.1.1. Соблюдать Устав МБОУ «С(К)ОШ № 60» и Правила внутреннего трудового распорядка;

2.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими, нормами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;

2.1.3. Своей деятельностью не допускать нанесения материального ущерба и ущерба деловой репутации, способствовать процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы МБОУ «С(К)ОШ № 60»;

2.1.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу, обеспечивать его сохранность;

2.1.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в помещениях МБОУ «С(К)ОШ № 60». Участвовать в организуемых администрацией и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории образовательного учреждения;

2.1.6. Содействовать поддержанию общественного порядка;

2.1.7. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности;

2.1.8. Разрешать трудовые споры в соответствии с законодательством;

2.1.9. Добросовестно относиться к повышению своей квалификации.

2.2. Работодатель и профком обязуются:

2.2.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства;

2.2.2. Все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений работодателя с профкомом МБОУ «С(К)ОШ № 60». Все спорные вопросы решать на основе взаимного уважения и доверия;

2.2.3. Вносить в вышестоящие организации и органы власти предложения, направленные на повышение жизненного уровня работников МБОУ «С(К)ОШ № 60»;

2.2.4. Сохранять, развивать и использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Предоставлять работникам работу по должности, профессии, специальности в соответствии со штатным расписанием, ежегодно утверждаемым директором МБОУ «С(К)ОШ № 60».

2.3.2. Осуществлять полную и своевременную выплату заработной платы работникам;

2.3.3. Информировать трудовой коллектив МБОУ «С(К)ОШ № 60» о состоянии и финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении МБОУ «С(К)ОШ № 60», предоставлять оперативную информацию по указанным вопросам профкому по соответствующим запросам;

2.3.4. Развивать инновационную деятельность, направленную на развитие МБОУ «С(К)ОШ № 60», сохранение кадрового потенциала. Не допускать какую-либо деятельность, наносящую ущерб учебному процессу и научным исследованиям;

2.3.5. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда в рамках приоритетных направлений развития образовательной системы РФ, приоритетных национальных проектов в сфере образования;

2.3.6. Обеспечивать открытость и гласность всех видов деятельности образовательного учреждения. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив МБОУ «С(К)ОШ № 60» (через приказы, постановления, решения, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности МБОУ «С(К)ОШ № 60»;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- финансовое положение МБОУ «С(К)ОШ № 60», перспективы развития;
- иным вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.3.7. Предоставлять профкому информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение профкома при разработке и реализации указанных программ;

2.3.8. Предоставлять профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности образования;

2.3.9. В случае возникновения трудовых споров между работниками и работодателем всемерно способствовать их объективному рассмотрению;

2.3.10. Учитывать мнение коллектива при решении соответствующих персональных кадровых вопросов с официальным информированием профкома о принятых мерах в месячный срок со дня обращения;

2.4. Профком обязуется:

2.4.1 Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБОУ «С(К)ОШ № 60»;

2.4.2 Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе;

2.4.3 Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

2.4.4 Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.4.5 В случае возникновения трудовых споров между работодателем и работниками всемерно способствовать их объективному рассмотрению;

2.4.6 Организовывать консультации для профсоюзного актива по экономическим и правовым вопросам;

2.4.7 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством..

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой договор

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1.1. Прием, перевод, основание и порядок увольнения работников МБОУ «С(К)ОШ № 60» регулируются действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами федерального органа управления образования (Министерство образования и науки РФ), законами «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Уставом МБОУ «С(К)ОШ № 60», настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами МБОУ «С(К)ОШ № 60».

3.1.2. При приеме на работу трудовые правоотношения оформляются в письменном виде трудовым договором. Работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом МБОУ «С(К)ОШ № 60», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда до подписания трудового договора.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ «С(К)ОШ № 60» и не ухудшает положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми тарифными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.1.4. Прием на работу оформляется приказом директора МБОУ «С(К)ОШ № 60», содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.1.5. Трудовой договор с работниками МБОУ «С(К)ОШ № 60» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

3.2. Гарантии при сокращении численности или штата работников

3.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБОУ «С(К)ОШ № 60» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком МБОУ «С(К)ОШ № 60» и работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае, если решение о сокращении численности или штата работников МБОУ «С(К)ОШ № 60» может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.2. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, работодатель предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца с разъяснением ему установленных законодательством гарантий и компенсаций;

3.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №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».

4.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей и нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТК РФ) (приложение №2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждение устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Время работы с 08:00 до 17:00 с понедельника по пятницу. Выходные дни- суббота и воскресенье.

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

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

4.1.5. 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 уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего раздела

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.1.9. 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 (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

4.1.10. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель в праве использовать по своему усмотрению.

4.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечь работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные 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 в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.13. В случае, предусмотренном 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, женщин, имеющих детей до 3-х лет.

4.1.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, 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.

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

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

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

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

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемого отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников:

- педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ);

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административного и хозяйственно-вспомогательного персонала школы составляет 28 календарных дней.

4.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

4.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и профкома учреждения.

4.2.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.5. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.3. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье – 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 2 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка; не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, педагогического стажа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2 Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5.3. Стороны подтверждают:

5.3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.3.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБОУ «С(К)ОШ № 60», утверждаемым работодателем по согласованию с ППО (Приложение №3).

5.3.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда условия сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.3.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.3.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.3.6. С 01.09.2020 в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 04 апреля № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развития Образования» установлено, что денежное вознаграждение с 01 сентября 2020 года выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

5.3.7. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, стаж педагогической работы, высшее профессиональное образование являются обязательными.

5.3.8. При оплате труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, учитывать имеющуюся квалификационную категорию в соответствии с приложением 3 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы. (Рекомендации о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, коллективных договорах положений об оплате труда педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях).

5.3.9. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №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». Работники предупреждаются об отсутствии возможности

обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца

5.3.11. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.3.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.3.13. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы за первую половину месяца 22 числа, окончательный расчет 7 числа каждого месяца.

5.3.14. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.3.15. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух трети средней заработной платы работника.

5.3.16. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.3.17. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.3.18. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.3.19. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.3.20. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.4. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам учреждения.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое 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.

6.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.2. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 5 и более процентов работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.4.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением

дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет,

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

6.4.5. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников с 01.01.2011г. в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 г. № 209, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;

- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение

7.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в приложении приводится перечень профессий и нормы выдачи им спецодежды и средств индивидуальной защиты)

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев, произошедших с работниками.

7.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.1.10. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки

заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.11. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.12. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.13. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.14. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.15. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

7.1.16. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда

7.1.17. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет

свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.3.2. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

8.3.3. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.3.4. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах (до 100% от должностного оклада) в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

8.4.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда устанавливать премии для творчески работающих учителей в размере до 100% от должностного оклада в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах

8.4.3. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.4.4. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами региона.

8.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

IX. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Реализуют план работы «Школы молодого учителя», согласно приказу. институт наставничества. Куратору «Школы молодого учителя» устанавливается стимулирующая выплата в размере до 30% от должностного оклада в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

9.1.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

9.2.3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.2.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

10.2.2. Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранение документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступной для всех работников месте, права пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 137 ТК РФ)

10.2.3. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

10.2.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, председателя (его заместителя) профкома - с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (Управление Образования Ленинского района г. Челябинска).

10.3.2. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.3. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

10.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств,

предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах

10.4.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.4.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. 1. Профком обязуется:

11.1.1. 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.

11.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.1.4. 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.

11.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.1.6. 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).

11.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районной (городской) профсоюзной организацией по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

11.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.1.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.1.15. 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 заработке и страховых взносах работников.

11.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия настоящего Договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников МБОУ «С(К)ОШ № 60». Стороны настоящего Договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.2. Срок действия Коллективного договора

Настоящий Договор вступает в силу с « 01 » января 2023 года и действует в течение трех лет. По истечении этого срока стороны вправе продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

12.3. Порядок заключения Коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений.

12.3.1. Основные положения настоящего Договора выработаны в ходе демократического обсуждения работниками трудового коллектива МБОУ «С(К)ОШ № 60», администрации и профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства и надежной защиты социальных прав каждого члена коллектива работников.

12.3.2. Коллективный договор утверждается собранием трудового коллектива МБОУ «С(К)ОШ № 60», считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей от списочного состава трудового коллектива, договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих.

12.3.3. Внесение изменений или дополнений в Договор осуществляется соответствующей комиссией, создаваемой на паритетных началах из представителей работодателя и работников. В состав комиссии входят 6 человек, в том числе 3 человека – от администрации ОУ, 3 человека – от профкома.

12.3.4. Состав комиссии от администрации утверждается приказом директора МБОУ «С(К)ОШ № 60».

12.3.5. Состав комиссии из числа представителей профкома утверждается решением профкома.

12.3.6. Работа комиссии по изменению и дополнению Коллективного договора осуществляется в следующем порядке:

- проводятся предварительные взаимные консультации сторон;
- согласованное решение о внесении дополнений и изменений подписывается сторонами;
- подписанные сторонами изменения и дополнения к Договору направляются для уведомительной регистрации в Администрацию города Челябинска.

12.3.7. Изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания сторонами. Об изменениях и дополнениях Договора уведомляется трудовой коллектив. Утвержденные изменения и дополнения оформляются в виде приложения к Договору, являясь его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу с иными положениями Договора.

12.4. Контроль за выполнением Коллективного договора

12.4.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями..

12.4.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

12.4.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.