

от работодателя:

Директор МБОУ СОШ №11



Р. Зинатова

2020 г.

от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Кашапова Е.И. Кашапова

« 14 » декабря 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» на 2021-2023 годы



Принят на собрании трудового коллектива
14.12.2020

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края

г. Чайковский
2020

Содержание

I. Общие положения.....	3-5
II. Трудовые отношения.....	5-8
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству. Гарантии обеспечения занятости работников.....	9-10
V. Рабочее время и время отдыха.....	10-14
VI. Оплата и нормирование труда.....	14-16
VII. Социальная поддержка работников.....	16-19
VIII. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей.....	19
IX. Охрана труда и здоровья.....	19-23
X. Гарантии профсоюзной деятельности.....	23-25
XI. Обязательства профкома.....	25-26
XII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	26-27

Приложения:

Приложение 1 Перечень должностей, по которым может учитываться квалификационная категория, при переводе педагогического работника...28-30

Приложение 2 Перечень работ, по которым устанавливаются дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере до 12% базовой суммы (оклада), входящие в фонд оплаты труда.....31

Приложение 3 Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.....31

Приложение 4 Перечень доплат и повышений должностных окладов (окладов), базовых сумм, входящих в фонд оплаты труда.....31-32

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 11.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашениями всех уровней 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 Соглашениями всех уровней.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ № 11 Зинатовой Ольги Ревриковны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме в недельный срок обращаются в профком с соответствующим заявлением.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.

1.6. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2021 года или с момента его подписания сторонами и действует до даты заключения соглашения об изменении срока действия Коллективного договора.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение о комиссии по трудовым спорам;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- другие локальные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления 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 ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.21. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.22. Ежегодно в феврале стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.23. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

II. Трудовые отношения

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

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

2.3. Трудовой договор с работниками муниципальных учреждений 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 его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

С руководителями муниципальных учреждений трудовой договор заключается на определенный срок (до пяти лет), установленный по соглашению сторон.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством,

настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в соответствии с п.2.3 Приложения 2 Приказа Минобрнауки России 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».

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.13. 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 (п. 2.1 Приложение 2 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

– восстановления 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.

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2.16. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.17. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.18. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.20. Расторжение трудового договора в соответствии п.п. 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель 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.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

3.3.3. 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), при наличии статей в плане финансово-хозяйственной деятельности;

3.3.4. Предоставлять 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 ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием);

3.3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Гарантии обеспечения занятости работников

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. При прекращении деятельности учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с Управлением образования и профкомом в соответствии с действующим законодательством.

4.8.2. Проводить упреждающую переподготовку кадров.

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

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

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

4.8.5. 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, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.8.6. Предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвращения на работу в муниципальное учреждение в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемые муниципальные учреждения.

4.8.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.8.8. Считать критериями массового высвобождения работников случаи:

- ликвидация муниципальных учреждений при любой численности работающих;

- сокращение численности или штата работников в размере 10 % в течение 30 календарных дней в муниципальных учреждениях с численностью до 50 человек.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым 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.

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

5.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников муниципальных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). 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

Российской Федерации 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и регулируются коллективным договором.

5.4. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

5.4.1. нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

5.4.2. ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, законному представителю), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом требований санитарных норм и рационального использования рабочего времени учителя.

5.7. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при учебной нагрузке, не превышающей 18-ти часов (ставки).

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, выполнения функций классного руководителя, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, производственные совещания, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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.

5.10. Привлечение отдельных работников муниципальных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу представителя работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.13. 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 превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, в целях обеспечения нормальной работы муниципального учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата

за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по заявлению работника в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья и сестры) – до 3 календарных дней;
- со своей свадьбой и свадьбой детей – до 3 календарных дней;
- рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- родителям первоклассников – 1 сентября – 1 календарный день;
- родителям для проводов сыновей в армию – 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день (один раз в год);
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.
- для прохождения диспансеризации – 1 календарный день один раз в 3 года; работникам пенсионного (работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет) и предпенсионного (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) возраста – 2 календарных дня один раз в год (даты прохождения согласовываются с работодателем).
- вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.17.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставлять дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда, установленных по результатам СОУТ (Приложение 3).

5.17.4. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком

до одного года, отпуск в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.18. Обеспечивать педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Чайковского городского округа, утвержденным постановлением администрации Чайковского городского округа, Положением об оплате труда работников школы и условиями трудового договора, согласованных с профкомом.

6.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, по согласованию (с учетом мнения) с профкомом и закрепляются в коллективных договорах, локальных актах.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: 10-го числа следующего месяца и 25-го числа текущего месяца.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда и других) устанавливаются не ниже

норм, предусмотренных Перечнем компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы (должностных окладов) работников муниципальных учреждений (Приложение 4).

6.7. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

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

6.9. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Регулярно информировать работников обо всех изменениях в оплате труда и величине иных выплат, установленных согласно Положению, об оплате труда работников учреждения.

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором муниципального учреждения (ст. 236 ТК РФ).

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

6.10.4. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время простоев:

– время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

– время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

– время простоя по вине работника не оплачивается.

6.10.5. Совместно с профкомом устанавливать работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере до 12% базовой суммы (оклада). Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение 2).

6.10.6. Совместно с Профкомом разрабатывать и осуществлять меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.

6.10.7. Производить доплату учителю, осуществляющему наставничество над молодыми специалистами или руководящим производственной практикой студентов, в размере предусмотренной Положением за весь период этой работы из средств работодателя.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, грамота, премия. Все формы поощрения за труд производятся по согласованию с профкомом.

VII. Социальная поддержка работников

7.1. Работодатель производит оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы при переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) (Приложение 1).

7.2. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) муниципальных учреждений со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

7.3. При наличии у работника образовательного учреждения высшей квалификационной категории как должностного лица и как педагогического работника выплата надбавки, указанной в настоящем пункте, осуществляется по основной должности.

7.4. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) муниципальных учреждений, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к

заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

7.5. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных учреждений, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

7.6. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное пособие в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

7.7. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, устанавливается в течение трех лет со дня окончания образовательной организации ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

7.8. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

7.9. На основании Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Чайковского городского округа на 2019-2022 годы педагогическим работникам, на основании приказа директора школы (при наличии экономии фонда оплаты труда), сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до 1 года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);
- работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

– закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перехода на другую педагогическую работу);

– нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ»;

– перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

– перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось 1 год и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом директора школы, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продляется.

7.10. Стороны договорились, что работодатель:

7.10.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.10.2. Регулярно пополняет библиотечный фонд школы методической литературой.

7.10.3. Организует в учреждении качественное общественное питание (столовые, буфеты).

7.10.4. Производит выплаты социального характера, а именно: выплачивает единовременную материальную помощь (при наличии экономии по фонду оплаты труда) в следующих случаях:

7.10.4.1. на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей – 3000 (три тысячи) рублей;

7.10.4.2. на ритуал погребения самого умершего работника – 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.10.4.3. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

7.10.4.4. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.10.4.5. при тяжелом материальном положении в размере 3000 (три тысячи) рублей;

7.10.4.6. по другим уважительным причинам в размере 3000 (три тысячи) рублей.

7.10.5. Производит выплаты социального характера при наступлении юбилейной даты при наличии 5-летнего стажа работы в учреждении (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет), а именно: выплачивает единовременную материальную помощь (при наличии экономии по фонду оплаты труда), следующим категориям работников:

- а) младший обслуживающий персонал – 5200 рублей;
- б) специалисты, учебно-вспомогательный персонал – 7200 рублей;
- в) педагогические работники – 10200 рублей;
- г) административно-управленческий персонал – 15000 рублей.

7.10.6. Выплачивает единовременную премию работникам (в пределах фонда оплаты труда):

7.10.6.1. в размере 1 000 (Одна тысяча) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования, знака «Ветеран труда Пермского края»;

7.10.6.2. в размере 2 000 (Две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или почетного звания «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

7.10.6.3. в размере 3 000 рублей (три тысячи рублей) на свадьбу работника.

7.11. Работники имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 04.09.2017 № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

VIII. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей

8. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

8.1. организуют и создают условия для культурно-массовой и физической работы.

8.2. обеспечивают оздоровление работников за счет бюджетных средств, выделяемых органами местного самоуправления внебюджетных средств учреждения, льготных профсоюзных путевок согласно очередности и поданных заявлений.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

– указывать в трудовом договоре с работником достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работы с опасными и вредными условиями труда. Условия труда, указанные в трудовом договоре, заключаемом с работником, должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. Осуществлять доплаты и компенсации работникам за вредные и опасные условия труда только по проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценке условий труда.

– разрабатывать и утверждать положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в муниципальных учреждениях по согласованию с Профсоюзом.

– разрабатывать, утверждать и пересматривать инструкции по охране труда в соответствии с нормативными требованиями.

– создавать комиссии по охране труда, обеспечивать условия их работы.

– обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования муниципальных учреждений, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты. Проводить техническую инвентаризацию зданий и сооружений (паспортизацию) с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно - гигиеническим нормам и требованиям.

– обеспечивать работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.

– обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах, а также проверку знаний и требований охраны труда в установленные сроки.

– обеспечивать проведение за счет средств работодателя всех обязательных медицинских осмотров, обследований, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек в соответствии с законодательством об охране труда.

– не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний правил охраны труда.

– не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний к выполняемой работе.

– осуществлять контроль за обеспечением безопасных условий трудового процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

– проводить аттестацию работников по охране труда по разработанной программе в установленные сроки.

– обучать электротехнический, электротехнологический и не электротехнический персонал правилам безопасности при технической эксплуатации электроустановок потребителей с присвоением соответствующей группы допуска по электробезопасности.

– принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

– обучать специалистов и ответственных за охрану труда, проверять знание требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников по охране труда и членов комиссий в установленные сроки.

– обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

– обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

– заключать Соглашение по охране труда 1 раз в 3 года.

– на время приостановки деятельности муниципального учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работников сохранять за ними место работы и должность, время простоя оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

9.2. Профком обязуется:

– осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

– рекомендовать введение уполномоченных лиц от профсоюза в состав комиссий по охране труда в муниципальных учреждениях.

– принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда.

– участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации по охране труда.

– участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию выносит решение данного вопроса на заседание профкома.

– в случаях ухудшения условий труда, а также в случаях грубых нарушений требований охраны труда, электробезопасности уполномоченный по охране труда профкома вправе вносить представление руководителю муниципального учреждения и в соответствующий орган Управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.3. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

9.3.1. Работодатель:

– обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

– организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

– обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

– разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

– доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.

– организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

– организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений

образовательных учреждений».

– готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.

– организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

– осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

– готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

9.3.2. Профком:

– организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

– принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

– организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

– контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.

– организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

9.3.3. Стороны договорились:

– по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

– содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

– совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

10.1.1. работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководители и члены профсоюзных органов муниципальных учреждений – без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации;

10.1.2. увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов муниципальных учреждений – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

10.1.3. членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором: – на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

10.1.4. члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых горкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

10.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обязан содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите

социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

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

10.7. При заключении коллективных договоров устанавливать надбавки председателям профкомов в размере не менее 20% (оклада, базовой суммы) за организацию мероприятий и работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации, не менее 10% - уполномоченным по охране труда.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

10.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.12. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

10.13. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. 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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

11.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.11. Уполномоченному лицу по санаторно-курортному лечению и оздоровлению вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении.

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

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

11.15. Способствовать поддержанию трудовой дисциплины и качественной работы коллектива.

11.16. 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.

11.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

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

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

12.3. 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.

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

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 11
на 2021-2023 годы

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

– при переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший методист	Методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется

	работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя основ безопасности жизнедеятельности); учитель, преподаватель физкультуры
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), учитель, преподаватель физкультуры	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физвоспитания; инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель музыки (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Преподаватель детской художественной школы, детской школы искусств	Учитель изобразительного искусства, мировой художественной культуры общеобразовательного учреждения, преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

В других случаях перевода квалификационная категория не сохраняется.

Перечень работ, по которым устанавливаются дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере до 12% базовой суммы (оклада), входящие в фонд оплаты труда:

1. Учитель технологии (столярные мастерские) – 12 %.

Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск:

№	Наименование профессий и должностей	дней
1.	Учитель технологии (столярные мастерские)	7

**ПЕРЕЧЕНЬ
доплат и повышений должностных окладов (окладов),
базовых сумм, входящих в фонд оплаты труда**

1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
2. Педагогическим работникам и другим специалистам логопедических пунктов.
3. За работу в специальных (коррекционных) ОУ, классах, (группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития.
4. За работу с неблагоприятными условиями труда.
5. За работу в выходные и праздничные дни.

6. Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).

7. Учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больных для взрослых.



В настоящем деле пронумеровано, прошито и скреплено печатью _____) лист а.

(цифрами и прописью)

Директор
МБОУ СОШ № 11

О.Р. Зинатова

(подпись)

