

От работодателя:

Директор
МБОУ «Савватеевская средняя
общеобразовательная школа»



Н.В. Дондокова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«14» ноября 20 22 г.

20 22 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 Л.П. Коновалова
(подпись, Ф.И.О.)

«14» ноября 20 22 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Савватеевская средняя общеобразовательная школа»

(полное наименование общеобразовательной организации)

на 2022 – 2025 год (ы)

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 129/2022 « 29 » 11 2022 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 И.Т. Меранов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Савватеевская средняя общеобразовательная школа» (далее – Работодатель, Учреждение) в лице директора Учреждения Дондовой Надежды Владимировны, действующей на основании Устава Учреждения, и работниками Учреждения (далее – Работники) в лице первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профсоюз), действующей в лице председателя выборного органа Профкома Коноваловой Людмилы Павловны, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и протокола Общего собрания работников Учреждения № 18 от 14.11.2022 г., далее совместно именуемые «Стороны».

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа.

Настоящий Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения 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 трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при разработке, заключении настоящего Коллективного договора.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех Работников Учреждения в течение 14 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва Общего собрания Работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.7. Контроль хода выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

1.8. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

1.9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом Профсоюз.

1.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора, размещает Коллективный договор на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

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

1.12. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года с момента его подписания Сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить Работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передается Работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым Работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с Работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического Работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной

работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Работодатель сообщает выборному органу Профсоюза в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях Работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение не менее 5 человек в течение 30 дней.

В случае массового увольнения Работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного органа Профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом Профсоюза.

2.11. При принятии решения об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель вправе принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя 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.

Характеристики на Работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направляются в профсоюзный комитет на согласование (учет мнения).

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.13. Выборный орган Профсоюза обязуется осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным планом, расписанием занятий, графиками работы, графиками сменности, согласованными с выборным органом Профкома.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для женщин, работающих в Учреждении, расположенном в сельской местности, а также работающих в южных районах Иркутской области, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере,

что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

3.4. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с выборным органом Профкома. Директор Учреждения должен ознакомить педагогических Работников под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю Учреждения, его заместителям, другим руководящим Работникам), устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом Профсоюза, при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического Работника Учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год 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 случая, указанного в пункте 3.7. настоящего раздела.

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в 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.

3.10. Привлечение педагогических Работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий может иметь место только с согласия Работников. Режим рабочего времени указанных Работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий.

3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Графики работы утверждаются приказом директора Учреждения

с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.13. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа Профсоюза.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом Профкома перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем. Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности и (или) графиком работы, является сверхурочной работой.

В целях экономии времени воспитателей и других Работников при составлении графиков работы, перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

В отношении работников в должности «сторож» вводится суммированный учет рабочего времени с установлением учетного периода 1 год.

3.15. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника с соблюдением требований статей 97, 99, 152, 153, 154 ТК РФ.

3.16. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в течение рабочего дня (смены) для Работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между Работником и Работодателем посредством внесения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В случаях, когда Работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.17. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести

месяцев.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим Работникам и другим Работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Педагогическим Работникам, продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, увольняющихся до окончания рабочего года, компенсация за неиспользованный отпуск этого года выплачивается за полный отпуск установленной продолжительности.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года в соответствии с Федеральным законом от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов».

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих Работников и продолжительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьёй 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом Профсоюза.

3.20. В соответствии с законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

за ненормированный рабочий день:

- главному бухгалтеру – 6 календарных дней;

- бухгалтеру – 3 календарных дня;

- водителю – 3 календарных дня;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 8 календарных дней.

3.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы и в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника

исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких и родственников до 5 календарных дней.

3.24. Стороны договорились о предоставлении Работникам Учреждения дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 30 календарных дней;

- председателю Профсоюза – 3 календарных дня.

3.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению Сторон.

3.26. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по ее письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц Работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении Работника (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.27. Педагогические Работники, замещающие должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее соответственно – педагогические Работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется на основании Порядка предоставления педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим образовательную

деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644.

Продолжительность длительного отпуска определяется по заявлению Работника, составляет не более одного года.

Очередность предоставления длительного отпуска:

- в первую очередь длительный отпуск предоставляется педагогическим Работникам:

1) имеющим большой стаж педагогической работы по отношению к другим педагогическим Работникам, желающим получить право на длительный отпуск;

2) имеющим статус ветерана педагогического труда;

3) имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет;

4) воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

5) имеющим инвалидность;

6) супругам военнослужащих.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть присоединен к длительному отпуску по заявлению педагогического Работника.

Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическому Работнику, работающему по совместительству на общих основаниях.

Разделение длительного отпуска на части не предусмотрено.

Продлить длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске возможно по заявлению Работника, но не позднее 6 месяцев после окончания длительного отпуска.

Оплата за длительный отпуск Работнику не предусмотрена.

3.28. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При этом уменьшению подлежит рабочее время, приходящееся на конец рабочего дня (смены).

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия Работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.29. Педагогическим Работникам, работающим с обучающимися (детьми) с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении (далее – дети с ОВЗ) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. При этом предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней производится независимо от количества детей с ОВЗ в группе (классе) и рабочего времени, в течение которого педагогический Работник занят на работах с детьми с ОВЗ.

3.30. Выборный орган Профсоюза обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников;

- предоставлять по запросу Работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, а также направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет формы подготовки и дополнительное профессиональное образование Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

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

4.3.3. При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а также предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.4. 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 статьями 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.5. При совпадении ежегодного и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска с отпуском, предусмотренным статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации по заявлению Работника ежегодный и (или) дополнительный оплачиваемый отпуск переносится на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Оплата труда Работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении.

5.1. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа Профкома.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в Учреждении составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы, рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.5. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при изменении Положения об оплате труда.

5.8. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в том числе:

- повару Учреждения и дошкольного отделения Учреждения – в размере 4 процентов от должностного оклада;
- кухонному работнику Учреждения и дошкольного отделения Учреждения – в размере 4 процентов от должностного оклада.

5.9. Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие выплачиваются пропорционально отработанному времени в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

5.10. Ежемесячная выплата и ежемесячные выплаты за профессиональное развитие не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

5.11. За педагогическим Работником сохраняется в течение двух лет размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- 1) в период длительной нетрудоспособности;
- 2) в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 3) во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

5.12. В случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, в том числе досрочной, за таким Работником сохраняется на этот период оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.13. Педагогическим Работникам сохраняется размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.14. Работодатель вправе принять решение о сохранении размера оплаты труда педагогического Работника с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории во время осуществления педагогическим Работником ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.15. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии к юбилейным датам и профессиональным праздникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением оплаты труда Учреждения.

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

5.17. Штат сотрудников Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

5.18. При оплате труда Работнику в случае совмещения должностей производится доплата с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.19. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим Работникам Учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.20. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае отсутствия Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области, месячная заработная плата Работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.1.1. Работникам Учреждения, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), оплата труда устанавливается в повышенном размере (25 процентов должностного оклада).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.3. Обеспечивать бесплатно Работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

6.3. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.4. Работодатель обеспечивает Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения, право на время для поиска работы (9 часов в неделю) с сохранением среднего заработка. При этом день (дни) предоставления такого времени определяется самим Работником посредством подачи письменного заявления Работодателю.

6.5. Работодатель освобождает Работников от работы на один рабочий день (день проведения вакцинации (ревакцинации) в соответствии с национальным календарём профилактических прививок, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 года № 125н (далее в настоящем пункте – Приказ 125н)).

6.6. На основании справки медицинской организации, подтверждающей прохождение Работниками вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом 125н и письменных заявлений Работников, Работодатель предоставляет таким Работникам дополнительные два дня отдыха с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Такие дни отдыха по просьбе Работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование.

7.1.3. Ввести в штатное расписание Учреждения (с численностью Работников свыше 50 человек) службу (специалиста) по охране труда, либо принять иные меры по организации Работы по условиям и охране труда в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения плана.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%)

на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников, в том числе руководителя Учреждения в установленном законодательством порядке.

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом Профкома инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.1.11. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.12. Обеспечить за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национальному календарю прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять Работнику один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии за выслугу лет, предоставлять два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании письменного заявления.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения Работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств Работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Обеспечивать своевременное информирование Учредителя в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в Учреждении в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом Профкома комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.18. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. Обеспечить соблюдение прав Работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения Работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине Работодателя;
- отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине Работодателя.

7.1.20. Обеспечить обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.21. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с Профкомом.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников Учреждения.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета Учреждения, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль соблюдения законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в Учреждении.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» Иркутской области и Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», проводимом один раз в два года.

7.3.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с Работниками во время трудового процесса.

7.3.7. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Учреждения, содержащие требования охраны труда.

7.3.8. Оказывать методическую помощь Руководителю Учреждения по вопросам охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы в размере 1%.

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем, Работодатель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу Профсоюзу помещения, как для постоянной работы выборного органа Профсоюза, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу Профсоюза;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

8.3.8. Контролировать соблюдение Работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.4. Взаимодействие Работодателя с выборным органом Профсоюза осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении;
- принятии Правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы Работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листка;
- определении форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в Учреждении;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;
- распределении учебной нагрузки;
- утверждении расписания занятий;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
- распределении премиальных выплат и использовании фонда экономии заработной платы.

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Учреждения;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;
- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Учреждения;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.7. Члены выборного органа Профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль соблюдения в Учреждении трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.8. Члены выборного органа Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.9. Члены выборного органа Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующих выплат.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль состояния охраны труда в Учреждении.

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков.

9.6. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических Работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.7. Принимать участие в аттестации Работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

9.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании Работников Учреждения о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия Коллективного договора Работникам Учреждения.

10.4. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

«
»

Всего в настоящем документе
пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

№ (двадцать) листов

«*14*» *нояб* 20*24* г.

Директор *Н.В. Дондокова*
Н.В. Дондокова



11