

Управление образования администрации города Иванова
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 18»

От работодателя:

директор МБОУ СШ №18

И.А. Александров

«19» августа 2024 г.

М.п.

приказ от 19.08.2024 г. № 178-О



От работников:

председатель ЦПО

В.Н. Ванина

«19» августа 2024 г.

М.п.

протокол от 19.08.2024 г. № 8



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками МБОУ СШ №18
по защите трудовых и социально-экономических прав работников
на 2024 – 2027 годы

Принят на общем собрании
сотрудников школы
«19» августа 2024 г.

Дата вступления в силу
«19» августа 2024 г.

Юридический адрес:

153038, г. Иваново

ул. Маршала Василевского, д. 6А

тел. 56-21-15

e-mail: school18@ivedu.ru



г. Иваново, 2024

І. Общие положения.

1.1. Коллективный договор (далее — **Договор**) заключен между работодателем в лице директора, действующего на основании Устава (далее - **Работодатель**), с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации, действующей на основании Положения (далее - **Профком**) с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 18».

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – **ТК РФ**), в Федеральных законах от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – **ФЗ «О профсоюзах»**), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее – **ОЗ «О правах профессиональных союзов»**), Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы (подписано сторонами 27 марта 2024 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 17 апреля 2024 г. регистрационный № 12/24-26), и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и школы по защите трудовых и социально-экономических прав и профессиональных интересов работников МБОУ СШ № 18 (далее - **Учреждение**) по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора школы Александрова Ивана Анатольевича (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Ваниной Валентины Николаевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии перечисления ежемесячных взносов на счет профсоюзной организации через бухгалтерию организации (ст. ст. 30, 31, 377 ТК РФ).

1.6. В соответствии с законодательством, работники – члены профсоюза имеют право:

- на участие в управлении организацией через своего представителя — выборный орган первичной профсоюзной организации, с учетом мнения которого (либо по согласованию, с которым) работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- бесплатную юридическую помощь в сфере трудовых, пенсионных и иных социальных правоотношений;

- защиту в случае необоснованного увольнения, других несправедливых действий со стороны работодателя (в частности, защиту от неправомерного привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, несоблюдения очередности предоставления отпуска);

- бесплатную правовую помощь через представление и защиту интересов в комиссии по трудовым спорам, а также в суде (например, при обжаловании отказа пенсионного органа в назначении досрочной трудовой пенсии);

- контроль выполнения работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, трудовым договором;

- контроль расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других вопросов возмещения вреда, причиненного здоровью на работе;

- обращение в вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам;

- содействие в улучшении условий труда на рабочем месте;

- материальную помощь в тяжелых жизненных ситуациях;

- помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых для себя и членов семьи;

- бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем.

1.7. Договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.8. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.9. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия Договора.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, руководитель создает необходимые условия в соответствии со ст. ст. 32, 39 ТК РФ.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

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

1.17. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Коллективного Договора.

1.18. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Договор, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон коллективного договора.

1.19. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, соответствующими органами по труду.

1.20. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.21. Стороны определили следующие формы управления учреждением - непосредственно работниками и через профком:

- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организацией
- учёт мнения первичной профсоюзной организации
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

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

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию

- участие в разработке и принятия коллективного договора

1.22. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и (или) изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.23. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.24. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.25. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

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

1.27. Договор подписан в количестве четырех экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать реализации принципа общественно-государственного управления образованием.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых и социально-экономических прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.1.4. В случае возникновения разногласий стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, которая в 7-дневный срок рассматривает возникшее разногласие.

2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления

компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников, членов профсоюза, проводится при участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии.

2.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении и способствуют вступлению в Профсоюз работников учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.5. Работодатель

2.5.1. Предоставляет Профсоюзу по его запросу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности учреждения, об исполнении бюджетных назначений, экономии фонда оплаты труда, о численности и составе работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.2. Способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

2.5.3. **Учитывает мнение** профкома при принятии следующих локальных нормативных актов:

- утверждению правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ)
- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ)
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ)
- определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ)
- разделении рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- составлении графика сменности (ст. 103 ТК РФ)
- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ)
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ)
- предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ)
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. 193, 194 ТК РФ)
- согласовании положения об оплате труда
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ)
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ)

- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ)
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ)
- поощрении работников учреждения (постановление Госкомтруда СССР №213 от 20.07.1984)
- установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ)
- применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ)
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ)
- соглашении по охране труда (ст. 8 ТК РФ)
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)
- согласовании состава комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- локальные акты, касающиеся социально-экономических отношений

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со ст.ст. 372, 373 ТК РФ.

2.6. Профсоюзный комитет работников учреждения:

2.6.1. Знакомит всех принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для членов профсоюза и членов их семей, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе в подготовке искового заявления по оспариванию отказа СФ в досрочном назначении трудовой пенсии.

2.6.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, в том числе при разработке и согласовании локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.6.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, требований законодательства об охране труда, предоставлением социальных гарантий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, локальными актами учреждения и не могут ухудшать положения работников

по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 68 ТК РФ).

3.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданного на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

3.8. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя – шести месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 72-76 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.10. Предварительная нагрузка на новый учебный год учителей (преподавателей) и других работников устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания

учебного года и ухода работников в отпуск и доводится до его сведения курирующими заместителями директора.

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

3.12. Определение учебной нагрузки учителю меньше нормы часов за ставку заработной платы производится только с его письменного согласия.

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

3.14. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе руководителя в случаях:

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

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

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

3.15. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 месяца ч. 2 ст. 73 ТК РФ.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (при наличии вакансий).

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

3.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.18. Работодатель обязуется:

3.18.1. Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

3.18.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.18.3. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней (п. 4.8.7. «Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящих в систему образования Ивановской области»).

3.18.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии)
- проработавшие в организации 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 или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.18.5. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ). Оплату производить за счёт учреждения.

3.18.6. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.18.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.18.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры школы, её реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.18.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3.19. Работники обязуются:

3.19.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения и иные локальные акты учреждения.

3.19.2. Своевременно оповещать администрацию (не позднее, чем за один час до начала учебной смены) о невозможности выполнять работу по причинам различного вида.

3.19.3. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, если она отнесена к информации для служебного пользования.

3.19. Работники учреждений, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения профкома.

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Информировать работников школы, о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

4.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств учреждения.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории в соответствии с приказом Минпросвещения РФ от 24.03.2023 №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», административным регламентом Департамента образования Ивановской области, и областным отраслевым соглашением.

4.3.5. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минпросвещения РФ от 24.03.2023 №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3.6. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссии школы.

4.3.7. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

4.3.8. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 4.3.6, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ)

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-

инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ)

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ)

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель профсоюзного органа

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

4.3.9. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

4.3.10. Тексты представлений на работников, членов профсоюза, в аттестационные комиссии согласовываются с профкомом учреждения.

4.3.11. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий).

4.3.12. Устанавливать педагогическим работникам по результатам аттестации соответствующие повышающие коэффициенты со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении категории.

4.4. Работники обязуются:

4.4.1. Совершенствовать свои профессиональные умения и навыки.

4.4.2. Повышать уровень квалификации по средствам:

- участия в работе методических кафедр, методического совета, педагогического совета и в других организационных формах методической работы

- участия в проводимых в школе обучающих, методических семинарах и конференциях всех уровней

- самообразования

- других форм повышения профессиональной компетентности.

4.5. Профком обязуется:

- делегировать представителя профкома или иного уполномоченного от профсоюзной организации в состав комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, если аттестуемый является членом профсоюза

4.6. Профком оставляет за собой право уполномочить своим решением для участия в работе областной аттестационной комиссии представителя вышестоящего профсоюзного органа.

4.7. В целях повышения престижа педагогических профессий стороны принимают участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, педагогических и других работников.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст.ст. 77-81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2. Работодатель уведомляет Профком не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Информировать органы службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников не менее, чем за 3 месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

Не допускать одновременного увольнения работников – членов одной семьи при сокращении численности или штата работников.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.6. Сохранить за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

5.7. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

5.8. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.9. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий;
- увольнение совместителей;
- сокращение работников.

5.10. Уведомлять профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца, о мероприятиях, в результате которых могут быть изменены условия труда работников.

5.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст. 261 ТК РФ).

5.12. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

5.13. Проводить не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора, переговоры с работником, с которым заключен срочный договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в школе после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте.

5.14. Стороны договорились, что:

5.14.1. 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, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью
- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию)
- не освобождённый председатель профсоюзного комитета

5.14.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

5.14.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ТК РФ (ст. 92 и ст. 333), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47), приказом Минобрнауки от 24 декабря 2014 г. №1601, приказом Минобрнауки от 11.05.2016 г. №536, письмом Минобрнауки от 15.10.2015 №08-ПГ-МОН-37849, письмом ЦС профсоюза от 10 февраля 2016 №73, а также должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 40 часовая продолжительность рабочей недели. за должностной оклад, согласно графику сменности, составленному работодателем с учётом мнения профкома.

6.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы - педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарю, преподавателю-организатору ОБЗР
- продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю за ставку заработной платы - воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группе продленного дня
- продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю за ставку заработной платы – учителю-дефектологу, учителю-логопеду
- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы:

- учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам на уровне НОО, ООО, СОО
- преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда.

6.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут).

6.6. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается директором исходя из количества часов по учебному плану, согласно образовательным программам, обеспеченности кадрами и других условий.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.9. 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.

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

6.10. Ознакомление работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 10 сентября текущего года под роспись.

6.11. 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.

6.12. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.13. 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 учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.15. Расписание занятий составляется не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (полугодия) с учетом рационального использования рабочего времени учителя, требований СанПиНов, не допускающих перерывов между занятиями более двух уроков в день.

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

6.16. Учителям по возможности предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

Работа по обеспечению стабильного функционирования учреждения в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ и согласно Положения об оплате труда работников.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом производственной возможности учреждения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также

работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.19. Производить оплату труда педагогических работников за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

График работы в каникулы составляется в соответствии с планом работы учреждения и утверждается приказом Руководителя, который доводится под личную роспись работников.

6.20. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

6.21. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы
- 7 января - Рождество Христово
- 23 февраля – День защитника Отечества
- 8 марта – Международный женский день
- 1 мая – Праздник Весны и Труда
- 9 мая – День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября – День народного единства

6.22. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

6.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181-ФЗ).

6.24. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.24.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

6.24.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 124–125 ТК РФ.

6.24.4. При составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право отдельных категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года (ч. 4 ст. 123 ТК РФ) в случаях, предусмотренных законодательством РФ. Категории работников, имеющих право использовать отпуск в удобное для них время:

- родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ)

- беременные перед или после отпуска по беременности и родам, вне зависимости от стажа их работы у работодателя (ст. 260 ТК РФ)

- работники, усыновившие ребенка или детей до трех месяцев, независимо от стажа работы у работодателя (ст. 122 ТК РФ)

- работник, находящийся в отпуске по уходу за ребёнком (мама, папа, бабушка, дедушка, опекун) после окончания отпуска по уходу (ст. 260 ТК РФ)

- сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет, пока младшему не исполнилось 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ)

- супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены, вне зависимости от стажа из работы у работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ)

- несовершеннолетние сотрудники до 18 лет (ст. 267 ТК РФ)

- совместители вне зависимости от стажа работы одновременно с отпуском на основной работе (ч.1 ст. 286 ТК РФ)

- сотрудники, награжденные знаками «Почетный донор России» и «Почётный донор СССР» (ч. 1, 2 ст. 23 Закона РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ)

- супруг военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга (п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ)

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность (ст. 14–19 ФЗ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»)

- Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (ст. 6 Закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ)

- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»)

- сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Закона от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»)

- один из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекунов или попечителей), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой (ч. 5 ст. 322 ТК)

- сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график (ст. 122 ТК РФ)

- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ)

- работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ)

При этом указанные работники не позднее, чем за две недели, должны подать заявление, в котором указываются период отпуска, конкретная дата и основания предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для такой категории время (письмо Минтруда России от 27.02.2020 № 14-2/ООГ-1439, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456).

6.24.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.24.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.24.7. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

6.24.8. Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ)

6.24.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.24.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ за 12 месяцев.

6.24.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.24.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

6.24.13. В связи с тем, что по условиям работы учреждения очередной отпуск большинства работников школы приходится на летний период, в исключительных случаях работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

6.25. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось время работы (должность) в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором и другими локальными актами

6.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ)

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169)

6.27. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда, установленных по результатам спецоценки – 7 дней;
- за ненормированный рабочий день – 2 дня;
- за работу в районах Крайнего Севера – 24 дня;
- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

6.28. Предоставлять работникам один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст. 185.1 ТК РФ).

6.29. Предоставлять 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 по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.30. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6.31. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 - до 5 календарных дней
- регистрации брака работника или детей работника - до 5 календарных дней
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней

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

6.32. 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 между работником и работодателем.

6.33. Работникам, членам профсоюза и лицам, уполномочившим профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и по другим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня
- бракосочетание детей – 1 рабочий день
- рождение ребенка - 1 рабочий день
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня
- проводы детей в армию, день принятия присяги – по 1 рабочему дню
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 рабочих дней в удобное для работника время

- 1 сентября родителям, в случае поступления ребенка на учебу в 1-й класс общеобразовательного учреждения

- председателю первичной организации профсоюза – до 4-х рабочих дней в каникулярное время

- уполномоченному лицу по охране труда профсоюзной организации – 2 рабочих дня в каникулярное время

- работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года, предшествующего очередному отпуску за период с 1 июня до 31 мая – 2 рабочих дня в каникулярное время

- педагогическим работникам, осуществлявшим в течение учебного года замещение учебных занятий за временно отсутствующего основного работника в количестве более 90 часов – 1 день в каникулярное время

- работникам школы, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию – 1 рабочий день

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

6.34. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

6.35. Педагогические советы и заседания МК проводятся не реже 1 раза в четверть. Производственные совещания администрацией учреждения проводятся не реже 1 раза в месяц продолжительностью не более 2,5 часов.

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

6.37. В целях сохранения жизни и здоровья, предотвращения травматизма учащихся, обеспечения безопасных условий в учреждении, работодатель обязан привлекать работников учреждения к выполнению обязанностей дежурного в пределах нормы рабочего времени в соответствии с расписанием, графиками, утверждёнными директором школы. Дежурство работника по учреждению должно начинаться не ранее 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания (приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536).

За дежурство в праздничный день предусматривается оплата в двойном размере, или по желанию работника ему предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха с учётом производственной возможности учреждения.

6.38. В предпраздничные дни может проводиться сокращение продолжительности уроков до 30 минут.

6.39. Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставляется право на сокращённый на 1 час предпраздничный день.

6.40. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных в Положении учреждения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

6.41. Администрация обязуется:

предупреждать учителя за день о посещении его уроков, внеурочных и внеклассных занятий, кроме случаев:

- класс или учитель находится на контроле в соответствии с планом работы школы
- наличие рекламаций по поводу деятельности учителя

6.42. Работники обязуются:

6.42.1. Строго соблюдать Устав МБОУ СШ № 18, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, приказы, распоряжения по школе.

6.42.2. Участвовать в работе по сохранности здания, имущества, учебно-наглядных пособий.

6.42.3. Рационально использовать учебное и рабочее время.

6.42.4. Участвовать в поддержании санитарного состояния территории двора (проведение субботников) и помещений школы.

6.42.5. Готовить учебные помещения к новому учебному году с помощью родителей (законных представителей) учащихся с учётом своих возможностей за счёт средств благотворительной помощи и иных источников.

6.42.6. Готовить учебные помещения к зимним условиям с помощью родителей (законных представителей) учащихся.

6.42.7. Своевременно проходить необходимое медицинское обследование в установленные административные сроки, соблюдать национальный календарь прививок.

6.42.8. Проводить замещение уроков по причине отсутствия основного учителя без согласия работника не более одного месяца в год (ст. 72.2 ТК РФ).

6.43. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.43.1. Осуществлять контроль за соблюдением 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.

6.43.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

6.43.3. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением работодателем трудового законодательства и по итогам профсоюзного контроля вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VII. Оплата и нормирование труда.

7.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.2. Формирование системы оплаты труда работников, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- постановления Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» (с изменениями)

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников

- типовых норм труда для однородных работ

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

- порядка аттестации работников учреждений

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании учреждения

7.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2).

7.4. Изменения размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на повышение размера оклада заработной платы

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством высшего образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. 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 тяжелых 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

7.6. Выплаты компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

7.7. Стимулирующие выплаты.

7.7.1. Выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты и выплаты в виде материальной помощи производятся по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

7.7.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда за год распределяются специально созданной комиссией в составе 5 (пяти) человек (1 человек – от администрации, 1 человек – от профкома, 3 человека – от общего собрания трудового коллектива) с учетом мнения профкома и согласовываются с Управляющим советом школы по представлению руководителем учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников.

7.7.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника согласно Критериальному листу, являющемуся приложением к Положению об оплате труда.

Руководитель учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

7.7.4. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

7.8. Заработная плата.

7.8.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы: 22 числа каждого месяца – за первую половину текущего месяца и 7 числа последующего месяца – за вторую половину месяца (интервал между датами 15 календарных дней). Выплата заработной платы производится в денежной форме.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.8.2. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

7.8.3. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на счета, открытые работником в Сбербанке РФ, но работодатель не имеет законных оснований отказать в перечислении заработной платы в тот банк, в который желает сам работник (ч.3 ст.136 ТК РФ).

7.8.4. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

7.8.5. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

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 обязуется перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124, 136 ТК РФ).

7.8.6. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

7.8.7. Работодатель производит оплату труда педагогических работников учреждений за работу в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

предшествующей началу каникул и других периодов. На этот период работодатель уточняет трудовые функции работников и режим работы.

7.8.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсаций за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

7.9. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

7.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

7.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.12. 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.

7.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и 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 РФ 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 других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

7.14. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, соглашений по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

7.15. 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. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

7.16. Работодатель обязуется:

7.16.1. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направлять на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) школы.

7.16.2. Устанавливать доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Такие доплаты осуществляются при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др. (ст. 149 ТК РФ). Эти выплаты не входят в состав минимальной заработной платы.

7.16.3. За работу в ночное время устанавливать доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6-00).

7.16.4. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.16.5. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников учреждения, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ч. 2 ст. 168 ТК РФ).

7.16.6. Компенсировать работу сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работниками с ненормированным рабочим днем, предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве не менее трёх дней по согласованию с профкомом.

7.17. Педагогическим работникам школы, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (п. 9. ст. 47. ФЗ «Об образовании в РФ»).

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

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. 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

8.2. Работодатель:

8.2.1. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей (п. 11 ст. 108 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»), которая является составной частью оклада, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в

отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой без предъявления подтверждающих документов, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

8.2.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.2.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).

8.2.5. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.2.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

8.2.7. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК РФ).

8.2.8. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

8.2.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.2.10. Обеспечивает 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. Обязательное социальное страхование распространяется в том числе на занятых по гражданско-правовым договорам граждан.

8.2.11. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в единый Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.12. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением.

8.2.13 При прохождении аттестации педагогических кадров:

8.2.13.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

8.2.13.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников и руководителя образовательной организации, в исключительных случаях, а именно вовремя:

- длительной нетрудоспособности
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком

при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев с учетом мнения профкома.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- истечения срока действия квалификационной категории, работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года

- в период рассмотрения аттестационной комиссией педагогического работника об аттестации и в период её прохождения

работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учётом мнения профкома.

8.2.14. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.2.15. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза в следствие его недостаточной квалификации, подтверждённые результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии входил представитель отраслевого профсоюза

8.2.16. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

8.2.17. Работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и ходатайствует перед органом управления городского округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.2.18. Организует в школе общественное питание (столовая).

IX. Охрана труда и здоровья.

9. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

9.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

9.1.1. Безопасность и здоровые условия работников при проведении образовательного процесса, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.1.2. Включение представителей Профкома в состав комиссий по приемке образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году.

9.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.1.4. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.1.5. Введение должности специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ. Специалист по охране труда обязан иметь подготовку и опыт работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 17.05.2012 г. № 559н.

9.1.6. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.7. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

9.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).

9.1.9. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной (декларированной) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

9.1.10. Обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

9.1.11. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверка знания требований охраны труда.

9.1.12. Недопущение к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.13. Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ).

9.1.14. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.1.15. Включить в обязательном порядке в состав комиссии по специальной оценке условий труда членов профсоюзного комитета и уполномоченного по охране труда.

9.1.16. Организовывать проведение за счет средств работодателя:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда

- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.212, 213 ТК РФ)

9.1.17. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.18. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

9.1.19. Предоставление органам профсоюзного контроля, внештатному техническому инспектору, уполномоченному по охране труда профсоюзной организации информации и документов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда для осуществления ими своих полномочий, возможности участия в расследовании несчастных случаев.

9.1.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.1.21. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

9.1.22. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.1.23. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.ст. 227-230.1 ТК РФ).

9.1.24. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам школы обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

9.1.25. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 221 ТК РФ).

9.1.26. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

Периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников рабочих профессий не реже одного раза в год.

Для работников рабочих профессий, организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения оказанию первой помощи.

9.1.27. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

9.1.28. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.29. Наличие правил, инструкций, журналов инструктажей и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.30. Проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года

9.1.31. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании решения ведомственной комиссии по специальной оценке рабочих мест), следующих компенсаций:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей

- доплату к тарифной ставке (окладу) по перечню профессий и должностей.

Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсаций осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда дано заключение о полном соответствии условий труда нормативным требованиям, то работодатель может прекратить выплату всех доплат и компенсаций за работу во вредных (особо вредных), опасных (особо опасных) и иных особых условиях труда после проведения независимой экспертизы условий труда в целях объективной оценки качества проведения оценки рабочих мест и правильности предоставления работникам компенсаций за работу с вредными условиями труда.

9.1.32. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросов выполнения Соглашения по охране труда и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

9.1.33. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

9.1.34. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467н.

9.1.35. Участие работников учреждения в прохождении диспансеризации в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

9.1.36. Создание в учреждении необходимых условий для работы подразделений организаций общественного питания, контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

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

9.1.38. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13 «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.1.39. Разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда.

9.1.40. Знакомить под роспись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ).

9.1.41. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.1.42. Создавать в учреждении необходимые условия для работы организаций общественного питания, осуществлять контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

9.1.43. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

9.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Приказом Минтруда России от 14 сентября 2021 г. № 629н.

9.2.3. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

9.2.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

9.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

9.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

9.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

9.3.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

9.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

9.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

9.4. Работники обязуются:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

9.5. Работодатель обеспечивает учреждение аптечкой для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

9.6. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников школы.

Х. Молодежная политика.

10.1. Стороны:

10.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

10.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.1.3. Содействуют созданию в учреждении молодежного совета (комиссии).

10.1.4. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

10.2. Работодатель:

10.2.1. В рамках действующей целевой программы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» выплачивает молодым специалистам

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов

10.2.2. Способствуют повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

10.2.3. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

10.2.4. Способствуют развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми

специалистами. Предусматривает доплату наставкам в соответствии с Положением об оплате труда.

10.2.5. Предусматривает выплаты стимулирующего характера для молодых педагогов, не вошедших в целевую программу «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» в целях закрепления молодых педагогов в школе.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

11. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Ивановской области «О социальном партнерстве», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением.

11.1. Работодатель:

11.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации учреждения, обеспечивает условия для ее уставной деятельности, не допускает нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством РФ, Соглашением.

11.1.2. Обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и профкому со стороны административного персонала, других должностных лиц организации. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

11.1.3. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.1.4. Своевременно рассматривает:

- обращения, заявления, предложения Профкома и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г.)

11.1.5. Включает членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, расследованию несчастных случаев, социальному страхованию и другим.

11.1.6. Не препятствуют работникам аппарата городской и областной организаций профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ «О профсоюзах» для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.1.7. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

11.1.8. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ (Постановление № 2 ЦС Профсоюза образования от 17.09.2010 г.).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Ежемесячно перечисляет на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, согласно их заявлению.

11.1.9. Содействует Профкому в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте учреждения и информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.1.10. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в учреждении, уполномоченный по охране труда профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на, время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц 8 рабочих часов.

11.1.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке Положения об оплате труда за эффективное выполнение определённых обязанностей в рамках социального партнёрства.

11.1.12. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении образовательными учреждениями установить стимулирующие выплаты:

- председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников (ст.ст. 31, 37 ТК РФ) - 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ)

- уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда - 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

11.1.13. Доводит до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от горкома профсоюза образования.

11.1.14. Представляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.2. Порядок учёта мнения профсоюзного комитета:

- перед принятием локального акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан направить проект локального акта в профком. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме

- если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального акта, то работодатель должен в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации для достижения взаимоприемлемого решения

- если согласие не будет достигнуто, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, локальный нормативный акт

- если работодатель принял решение, локальный акт без согласия профкома, это даёт последнему право обжаловать принятое решение и начать процедуру коллективного Трудового Спора

11.3. Руководитель предоставляет профкому:

- служебный кабинет: № 50 (библиотека), по адресу: г. Иваново, ул. Маршала Василевского, дом 6а, отвечающий санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченный отоплением и освещением для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивая охрану и уборку выделенного помещения

- зал для проведения собраний

- городской телефонный номер 56-21-15

- возможность бесплатно производить машинописные, множительные работы для нужд профсоюзной организации

– компьютер

– принтер

– возможность пользоваться электронной и факсимильной связью

– право выхода в Интернет

– необходимые нормативные документы, а также создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов.

11.4. Признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, неосвобожденных от производственной деятельности (работы):

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении - президиума городского комитета образования. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.4.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

11.4.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.4.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

11.4.5. Увольнение руководителя образовательного учреждения, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст. 81 ТК РФ происходит с учетом мнения горкома профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

11.4.6. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4.7. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы. Условия

освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Договором.

11.4.8. Увольнение по инициативе работодателя (по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ), а также изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия президиума городской организации профсоюза образования.

11.4.9. Работодатель и Профком совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

ХII. Обязательства профкома.

12. Профком обязуется:

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

Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организации, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

12.2. Рассматривать на заседании профкома документы, содержащие нормы трудового права, представленных работодателем для учёта мотивированного мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором в течение 7 дней.

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.

12.4. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

12.6. Выражать мотивированное мнение по результатам рассмотрения следующим образом:

- при несогласии – в письменном виде

- при согласии – отметкой на титульном листе документа – «Согласовано», закреплённой подписью председателя профкома и печатью, с указанием номера протокола и датой заседания

12.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы и др.

12.8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, ведение личных дел.

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

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

12.11. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, вести работу по организации летнего оздоровления детей сотрудников: своевременно направлять заявки и оформлять необходимые документы.

12.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

12.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, тарификации, специальной оценке труда, охране труда и других.

12.14. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членам профсоюза) и добиваться их решения.

12.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Способствовать участию членов профсоюза в городских, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, спартакиадах.

12.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

12.17. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

12.18. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

12.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

12.20. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома представителей работодателя, работников о выполнении трудовых обязанностей сотрудников школы.

12.21. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

12.21.1 Право на участие в управлении организацией через своего представителя — выборный орган первичной профсоюзной организации, с учетом мнения которого (либо по согласованию с которым) работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права

12.21.2 Право на участие в разработке и принятии коллективного договора.

12.21.3. Бесплатная правовая помощь через представление и защиту интересов в комиссии по трудовым спорам, а также в суде (например, при обжаловании отказа пенсионного органа в назначении досрочной трудовой пенсии).

12.21.4. Правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам трудового и пенсионного законодательства и иных социальных правоотношений.

12.21.5. Правом на обеспечение новогодними подарками членов профсоюза.

12.21.6. Правом на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета в рамках сметы расходов средств профсоюзной организации на текущий год (приложение 3)

12.21.7. Защита в случае необоснованного увольнения, других несправедливых действий со стороны работодателя (в частности, защиту от неправомерного привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, несоблюдения очередности предоставления отпуска).

12.21.8. Контроль выполнения работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, трудовым договором.

12.21.9. Контроль расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других вопросов возмещения вреда, причиненного здоровью на работе.

12.21.10. Содействие в улучшении условий труда на рабочем месте.

12.21.11. Материальная помощь в тяжелых жизненных ситуациях.

12.21.12. Помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых для себя и членов семьи.

12.21.13. Обеспечение новогодними подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет.

12.21.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

12.21.15. Обращение в вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам.

12.21.16. Бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем.

12.22. В области охраны труда:

12.22.1 Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

12.22.2. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

12.22.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

12.22.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья.

12.22.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

12.22.6. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве.

12.22.7. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

12.22.8. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.2004 г. № 21.

12.22.9. Вносить руководителю образовательного учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

13. Стороны договорились, что

13.1. Работодатель направляет Договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

13.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам школы.

13.3. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

13.4. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

13.6. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

13.7. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Перечень приложений к коллективному договору

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения
- Положение об оплате труда работников учреждения
- Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи членам профсоюза

*Приложение к коллективному договору
между работодателем и работниками
МБОУ СШ №18 по защите трудовых и
социально-экономических прав работников
на 2024–2027 годы*

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оказания материальной помощи членам профсоюза

I. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи членам профсоюза МБОУ СШ №18 – (далее Положение) регулирует вопросы предоставления материальной помощи работникам образовательного учреждения и направлено на социально-экономическую поддержку работников.

1.2. Материальная помощь оказывается непосредственно членам профсоюза - работникам образовательного учреждения из денежных средств, сформированных из ежемесячных членских взносов членов профсоюза, перечисленных безналичным путем.

1.3. Финансовые средства, направляемые, на оказание материальной помощи, расходуются на основании сметы расходов первичной профсоюзной организаций учреждения.

1.4. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную денежную выплату членам профсоюза в случаях трудной жизненной ситуации или важного события.

1.5. Положение разработано в соответствии:

- ФЗ №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»
- Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

II. Критерии оказания материальной помощи.

2.1. Право на материальную помощь имеет каждый член профсоюза в следующих случаях:

- болезнь сроком от 3 недель до 2 месяцев
- проведение платной операции
- трудная жизненная ситуация, требующая материальных затрат
- приобретение дорогостоящих лекарств
- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети)
- рождение ребенка
- юбилей (50,55,60,65,70)
- вступление в официальный брак впервые
- приобретение школьных принадлежностей детям школьного возраста

III. Условия оказания материальной помощи.

3.1. Материальная помощь может быть оказана каждому нуждающемуся члену профсоюза при условии, что он является членом первичной профсоюзной организации, состоит на учете в первичной профсоюзной организации не менее 3-х месяцев.

3.2. Материальная помощь может предоставляться члену профсоюза один раз в календарный год.

3.3. В исключительных случаях (смерть близких родственников, операции, пожар или стихийные бедствия) материальная помощь может быть оказана по нескольким критериям.

IV. Порядок и размеры оказания материальной помощи.

4.1. Материальная помощь выдается строго по личному заявлению члена профсоюза.

4.2. Размер материальной помощи устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Материальная помощь выдается лично члену Профсоюза или председателю профкома при наличии доверенности.

4.4. В исключительных случаях первичная профсоюзная организация ходатайствует перед горкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ об оказании материальной помощи из средств горкома.

4.5. Настоящее Положение устанавливает следующие размеры материальной помощи:

- болезнь сроком от 3 недель до 2 месяцев – от 500 до 1000 рублей
- проведение платной операции - 1000 рублей
- приобретение дорогостоящих лекарств - 500 рублей
- трудная жизненная ситуация, требующая материальных затрат – до 2000 рублей
- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) – 2000 рублей
- рождение ребенка – 3000 рублей
- юбилей (50,55,60,65,70) – 1000 рублей
- вступление в официальный брак впервые – 2000 рублей
- приобретение школьных принадлежностей детям школьного возраста – 500 рублей

V. Перечень документов, необходимых для получения материальной помощи.

5.1. Для получения материальной помощи член профсоюза обращается с личным заявлением в профсоюзную организацию, указывая причину обращения, и представляет следующие документы:

- в случае кончины члена профсоюза и его близких - копию свидетельства о смерти
- на компенсацию дорогостоящих медикаментов, на оплату операций, медицинское обследование – счет, чек или другой документ, подтверждающий расходы на медицинские услуги
- по случаю пожара, кражи и других стихийных бедствий – документ, подтверждающий факт чрезвычайного события

5.2. Документы подшиваются к расходному ордеру и работнику не возвращаются.

VI. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение действительно для всех членов первичной профсоюзной организации с момента утверждения и до принятия нового.

6.2. Контроль выполнения Положения принадлежит ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации. Отчет об использовании средств материальной помощи проводится один раз в год на собрании первичной профсоюзной организации.

6.3. Право толкования в пределах своей компетенции, а также ответственность за соблюдением данного Положения возлагается на председателя первичной профсоюзной организации.