

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кеврольская основная школа № 18 имени М.Ф.Теплова»

Принят общим собранием
работников 14.05.24 г. пр. № 135

От работодателя:
С.В.Чемакин



«07» июня 2024

М.П.



Количество работающих: 26 человек

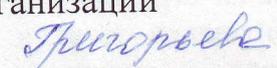
Отрасль: Образование

Форма собственности: муниципальная

Адрес: д. Кеврола, д. 67

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

М.В.Григорьева 

«07» июня 2024г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 28.06.2024 ПОДПИСЬ

№ 214



Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя директора школы С.В. Чемакина и работниками в лице их представителя – М. В. Григорьевой председателя первичной профсоюзной организации (далее профком, профсоюзный комитет).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий трудовой договор заключён в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после принятия их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 Трудового кодекса РФ).

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

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует на срок до 3-х лет.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией:

- 1). Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- 2). Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки на новый учебный год (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- 3). Система оплаты труда, утверждение тарификации педагогических кадров (ст. 144 Трудового Кодекса РФ), установление доплат и надбавок стимулирующего характера;

- 4). Положение о премировании работников.
 - 5). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 Трудового кодекса РФ);
 - 6). Учебное расписание, графики работы сменности. (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
 - 7). График отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ);
 - 8). Форма расчётного листка. (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
 - 9). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).
 - 10). Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ)
- 1.10. В целях развития социального партнёрства предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.
- 1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Раздел 2. Приём на работу, переводы, перемещения, изменения условий труда, увольнение.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок;

2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора (ст.72 Трудового кодекса РФ);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ, в нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и причины, послужившие основанием для его заключения;

2.2.5. до подписания трудового договора знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 Трудового кодекса РФ);

2.2.6. выполнять условия заключённого трудового договора;

2.2.7. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72–75 Трудового кодекса РФ) и только по соглашению сторон и в письменной форме;

2.2.8. работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца;

2.2.9. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

- а) лица, которым до пенсии осталось не более 2 лет;
- б) награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- в) неосвобождённые руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- г) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- д) работающие в учреждении свыше 10 лет;
- е) работники моложе 18 лет;
- ж) работники имеющие детей до 14 лет;
- з) женщины, имеющие статус одинокой матери и др.

2.2.11. предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 части первой ст. 81 Трудового кодекса, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю в течение последнего месяца) с сохранением среднего заработка для поиска новой работы;

2.2.12. изменение условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст.74 Трудового кодекса РФ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 Трудового кодекса РФ);

2.2.13. в течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ;

2.2.14. должностные инструкции в образовательном учреждении могут являться локальным актом или приложением к трудовому договору с работником.

Если должностные инструкции являются приложением к трудовому договору, необходимо письменное согласие работника. Дополнения и изменения вносятся также с письменного согласия работника.

2.2.15. высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.127, 178, 180, 318 Трудового кодекса РФ).

2.2.16. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.2.17. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 50% от общего числа работников в течение 90 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.18. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.19. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. С письменного согласия работника председатель первичной профсоюзной организации, или лицо им уполномоченное, в течение пяти дней с момента заключения коллективного договора обеспечивает его правовую экспертизу;

2.3.2. не реже двух раз в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов профсоюза;

2.3.3. высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации, обязательное для учета работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов профсоюза, независимо от причин увольнения;

2.3.4. в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю организации и, в случае необходимости, информировать орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения;

2.3.5. рассматривать обращения работодателя для согласования или для учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.3.6. осуществлять периодические проверки ознакомления работников – членов профсоюза с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

2.3.7. с помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;

в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;

г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;

д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ;

2.3.8. не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя;

2.3.9. По заявлению члена профсоюза обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) работодателя, нарушившее законные права и интересы работника и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, суды.

Раздел 3 Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников;

3.1.2. графиком рабочего времени, устанавливающим начало и окончание рабочего дня, а также время перерыва для отдыха и питания, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

3.1.3. графиком сменности работы, составленным работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа и доведением до работников не позднее чем за один месяц до его действия (ст.100, 103, 104 Трудового кодекса РФ).

3.1.4. условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

3.1.5 продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса РФ).

3.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст.333 Трудового кодекса РФ).

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

3.2.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьёй 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.2.3. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее — Приказ 1601), приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее — Приказ 536).

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут быть привлечены в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст. 113 Трудового кодекса, с их

письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом ограничений, предусмотренных в ст. 113 Трудового кодекса РФ и по письменному распоряжению работодателя.

3.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.5. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст.319 Трудового кодекса РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 Трудового кодекса РФ).

3.7. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же 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 учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска².

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время
компенсируется в соответствии с
трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

² Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

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

3.11. Время перерыва для отдыха и питания установлены графиком рабочего времени трудовым договором и не должно быть менее 30 минут (ст.108 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (например, воспитатель, младший воспитатель, работники школы).

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется (ст.108 Трудового кодекса РФ, Приказом 536).

3.11.1 В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

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

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке³.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.11.2. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

³ Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

3.11.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников⁴.

3.11.4. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

3.11.5. Учителям и другим педагогическим работникам предоставляется один методический день в год в каникулярное время по заявлению работника с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.12. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ.

3.12.1. очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись (ст.123 Трудового кодекса РФ);

3.12.2. о времени начала отпуска работодатель обязан извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ) под роспись с указанием даты извещения;

3.12.3. в соответствии со ст.122 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

3.12.4. согласно ст.121 Трудового кодекса РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются следующие периоды:

– время основной работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением на прежней работе.

4 Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

3.13. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из его частей не должна быть меньше 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается с учетом условий и ограничений, установленных в ст.125 Трудового кодекса РФ.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- по письменному заявлению работника в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее 15 дней) работника о времени отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ).

3.15. Работодатель обязан по основаниям п. 3.13 продлить ежегодный оплачиваемый отпуск или перенести его на другой срок с учетом пожеланий работника в соответствии со ст.124 Трудового кодекса РФ.

3.16. В соответствии со ст. 322 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предоставить по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.17. Работнику в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время в соответствии со ст. 267 Трудового кодекса РФ.

3.18. При предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение работникам вне графика отпусков по его письменному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.19. В соответствии с законодательством ст. 116 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- **работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:**
 - повару детского питания – 7 календарных дней;
 - **работникам с ненормированным рабочим днём** – не менее 3 календарных дней
 - заместителям директора (заведующего) – 5 календарных дней;
 - главный бухгалтер – 10 календарных дней;
 - секретарь-машинистка – 5 календарных дней;
 - **за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях** (ст. 321 Трудового кодекса РФ) – 24 календарных дня.

3.20. По семейным и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы :

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- жёнам 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- для празднования юбилея, дня рождения – 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

3.21. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

3.22. При отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск с сохранением заработной платы – 1 календарный день;

3.23. Каждому педагогическому работнику не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный, сроком до одного года, отпуск.

3.24. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам до 2 дней (день сдачи крови и дополнительный день отдыха) в месяц, которые по желанию работнику присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

- одному из работающих родителей для ухода за детьми инвалидами с детства, до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. (ст. 262 Трудового кодекса РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключения женской консультации;

- в течение года, неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней, ответственным по охране труда – 1 день.

3.25. Для работников, работающих в сменном режиме (сторож, кочегар) установлен суммированный учет рабочего времени с периодом в 1 месяц.

3.26. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных далее, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в год.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.27.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

3.28.2. рассматривать и согласовывать графики отпусков работников на очередной год, учитывая при этом пожелания членов профсоюза о времени предоставления отпуска;

3.28.3. в дополнение к отпускам, предусмотренным трудовым договором, ходатайствовать перед работодателем о предоставлении дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам-членам профсоюза:

- имеющим детей школьного возраста – 1 сентября;
- родителям в день проводов сына в армию;
- в случае собственной свадьбы, свадьбы детей;

3.28.4. предоставлять работникам-членам профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде;

3.28.5. проводить проверки правильности предоставления и начисления отпусков работникам-членам профсоюза;

3.28.6. осуществлять контроль за соблюдением требований ч.5ст. 113 Трудового кодекса при привлечении в выходные и праздничные дни;

3.28.7. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

3.28.8. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

3.28.9. осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работникам устанавливаются на основании Положения об оплате труда МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф. Теплова», принятого общим собранием работников, утвержденного приказом работодателя по согласованию выборного профсоюзного органа.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса).

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

4.4. Фонд оплаты труда для работников учреждения формируется с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации;

- доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу во вредных 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);

- иных выплат компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплат стимулирующего характера;

- средств на замену трудовых и учебных отпусков работников;
- средств на выплату ежегодной материальной помощи и др.

4.5. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки по согласованию с профкомом. Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профкома.

4.6. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем по согласованию с профкомом.

4.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 10 числа каждого месяца,
- за вторую половину месяца – 25 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

4.9. Все виды компенсационных выплат выплачиваются на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф. Теплова», а именно:

- за работу во вредных условиях труда (ст. 147 Трудового кодекса)
- повар детского питания – 4%
- машинист (кочегар) котельной – 4%
- водитель автомобиля – 4%

- другим работникам в соответствии с Перечнем работ с вредными и или опасными условиями труда МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф. Теплова»

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время⁵. (статья 154 Трудового кодекса);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса);

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса);

4.10. Порядок и условия применения стимулирующих выплат установлены на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф. Теплова»

Работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат каждому работнику на основании протокола заседания комиссия по распределению стимулирующих выплат, избираемая общим собранием работников.

В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат включаются представители профкома.

4.11. Работникам устанавливаются иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда:

5 Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

- материальная помощь в размере должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года, исходя из фонда оплаты труда;

- единовременное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья в размере трех должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, без предъявления требований к стажу работы;

4.12. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.13. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

4.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома⁶;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁷;

- *другие случаи.*

6 Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

7 Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.15. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника ему сохраняется размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

4.15.1. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

4.15.2. Возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

4.15.3. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4.15.4. Возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

4.15.5. В случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

4.15.6. Педагогическим работникам Учреждения, которым до приобретения права на получение пенсии по старости осталось работать не более одного года;

4.15.7. В связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

4.15.8. В случае выявления допущенного руководителем соответствующего Учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

4.15.9. В период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и в течение шести месяцев после их окончания;

4.15.10. В случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев;

4.15.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

4.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.17. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату⁸ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.18. Работодатель обязуется:

4.18.1. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

4.18.2. извещать каждого работника через расчетные листки, по утвержденной профкомом форме, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

4.18.3. установить выплаты компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании акта экспертной комиссии, производящей специальную оценку условий труда, по согласованию с профкомом категориям работников согласно Перечню работ с вредными и (или) опасными условиями труда МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф.Теплова»;

4.18.4. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере. За каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% ставки (должностного оклада) по согласованию с профкомом (ст. 154 Трудового кодекса);

4.18.5. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы – в двойном размере (ст.152 Трудового кодекса);

4.18.6. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере с учетом мнения (по согласованию) профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 Трудового кодекса);

4.18.7. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

4.18.8. компенсировать работникам установлением соответствующей доплаты за превышение количества воспитанников;

4.18.9. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма

дополнительной работы (ст.151 Трудового кодекса);

4.18.10. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с локальными актами учреждения;

4.18.11. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса);

4.18.12. ежегодно информировать работников на общем собрании и профком о расходовании средств фонда заработной платы, в том числе экономии фонда оплаты

⁸ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4.18.13. письменно под подпись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

4.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.19.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.19.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.19.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.19.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.19.5. своевременно информировать работников о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.19.6. делегировать представителей выборного представительного органа, профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников;

4.19.7. в период проведения тарификации проводить проверку правильности исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников-членов профсоюза и на основе этого – определять правильность исчисления заработной платы;

4.19.8. проводить проверку начисления компенсационных и стимулирующих выплат работникам-членам профсоюза и их соответствия Положению об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера;

4.19.9. оказывать правовую помощь членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера вплоть до обращения в органы прокуратуры и суд.

Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

5.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

5.4.2. обеспечить возможность повышения квалификации педагогическим работникам не реже чем один раз в 3 года;

5.4.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, а также возместить расходы, связанные со служебными командировками, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса РФ;

5.4.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса РФ);

5.4.6. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 (ред. От 23.12.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4.7. работникам, обучающимся по очно–заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 173 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём представления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, работник обязан принять в них участие.

5.4.8. в случае прохождения курсов повышения квалификации, обучения по охране труда в дистанционном режиме без отрыва от производства, работникам школ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве одного дня при продолжительности обучения до 72 часов, двух дней – при продолжительности обучения 72 часа и более, с использованием в период весенних каникул. Работникам структурных подразделений, реализующим программу дошкольного образования, а также работникам учреждения дополнительного образования предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве одного дня при продолжительности обучения до 72 часов, двух дней – при продолжительности обучения 72 часа и более с использованием до дня начала основного ежегодного отпуска или со дня окончания основного ежегодного отпуска.

5.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.5.1. осуществлять контроль за выполнением работодателем требований статей 167 и 168 Трудового кодекса РФ в отношении работников – членов профсоюза, направляемых в служебные командировки, в том числе направляемых на курсы повышения квалификации;

5.5.2. ходатайствовать перед работодателем о своевременном направлении на курсы повышения квалификации педагогов – членов профсоюза, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году. С этой целью принимать участие в разработке плана повышения квалификации педагогов и осуществлять контроль за его реализацией в отношении членов профсоюза;

5.5.3. через представителей Профсоюза осуществлять защиту интересов членов профсоюза в ходе проведения их аттестации, начиная с работы экспертной группы и до принятия решения главной аттестационной комиссией.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, воспитанников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса РФ).

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁹; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

⁹ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить работникам учреждения здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, ответственных должностных лиц;

6.2.2. обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

6.2.3. при разработке проекта сметы на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривать затраты образовательного учреждения на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, приобретение СИЗ, из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда. Конкретный размер средств на указанные цели уточняются в соглашении по охране труда;

6.2.4. создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии по охране труда, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения;

6.2.5. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса РФ);

6.2.6. разработать и утвердить Правила и инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета;

6.2.7. обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

6.2.8. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда

6.2.9. обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.10. Обеспечить за счёт средств работодателя прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), а также других обязательных медицинских осмотров (обследований), для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и для предупреждения профессиональных заболеваний с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения необходимых медицинских осмотров, (обследований) (ст.ст.212, 213 Трудового кодекса РФ);

6.2.11. обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и

утверждёнными перечнями профессий и должностей. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса РФ);

6.2.12. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 Трудового кодекса РФ);

6.2.13. в соответствии со статьёй 221 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.14. обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно настоящему коллективному договору, Положению об оплате труда МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф.Теплова», другим локально-нормативным актам образовательного учреждения;

6.2.15. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228.1, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1, 230.2, 231 Трудового кодекса РФ);

6.2.16. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса РФ);

6.2.17. один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

6.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок.

6.4. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в муниципальных (государственных) образовательных учреждениях с сохранением заработной платы по основному месту работы в соответствии с коллективным договором или устанавливать стимулирующие выплаты.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации 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 профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. Экономия средств фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской деятельности учреждения в соответствии с коллективным договором, Положением о расходовании средств фонда экономии заработной платы, Положением о распределении средств от предпринимательской деятельности может быть

направлена на премирование работников, на выплату стимулирующих надбавок, на улучшение условий труда и быта, на мероприятия по охране здоровья.

7.2. Работники учреждений пользуются льготами и компенсациями, предусмотренными для лиц, работающих в организациях района Крайнего Севера;

7.2.1. работники учреждений и их несовершеннолетние дети имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Положением о порядке предоставления гарантий и компенсаций лицам, работающим в муниципальных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» и членам их семей, утвержденного решением Собрании депутатов муниципального образования «Пинежский муниципальный район» от 16 декабря 2010г. № 232

Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы;

7.2.2. для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусматривается оплата стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

7.3. Работникам учреждений выплачивается:

- один раз в год по заявлению материальная помощь в размере оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы на основании Положения о системе оплаты труда МБОУ «Кеврольская основная школа № 18 им. М.Ф. Теплова»

- при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья – единовременное пособие в размере трех окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных с учетом педагогической нагрузки, без предъявления требований к стажу работы

7.4. Оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории и сохраняется в течение 1 года руководящим и педагогическим работникам:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения образования;

- возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновления педагогической работы после отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком;

- возобновления педагогической деятельности после длительного отпуска в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной, форме по профилю деятельности;

- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;

- в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работ.

Оплата труда работников в перечисленных случаях определяется Коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств учреждения, направляемых на оплату труда. Оплата устанавливается приказом руководителя учреждения.

7.5. в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, им устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

7.5.1 аттестацию педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», "Отличник просвещения", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также имеющих отраслевые знаки отличия, государственные награды, в том числе полученные за достижения в педагогической деятельности, победителей конкурсного отбора лучших учителей, победителей конкурсов профессионального мастерства, на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, проводить по представлению руководителя учреждения;

7.5.2. сохранять за работниками, направляемыми работодателем на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.5.3. обеспечить со стороны работодателя своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

7.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.6.1. обеспечить контроль за предоставлением гарантий и льгот работникам – членам профсоюза;

7.6.2. поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах;

7.6.3. ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность;

7.6.4. разработать социальный паспорт профсоюзной организации и на его основе ежегодно анализировать уровень социального благополучия членов профсоюза в целях их социальной защиты;

7.6.5. по индивидуальным обращениям членов профсоюза в течение пяти дней проводить проверку правильности представления сведений в Пенсионный фонд о страховом стаже работника и размера перечислений взносов в ПФ;

7.6.6. проводить информационно-разъяснительную работу с членами профсоюза по вопросам пенсионного обеспечения с привлечением специалистов Пенсионного фонда;

7.6.7. два раза в год, а также по заявлению работника, проводить проверки правильности назначения пособий и оплаты больничных листов в отношении членов профсоюза. При необходимости информировать о нарушениях органы Фонда социального страхования РФ;

7.6.8. оказывать содействие в получении путевок в профсоюзные санатории членам профсоюза – имеющим профзаболевания, а также инвалидность вследствие производственной травмы;

7.6.9. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений из профсоюзных средств;

7.6.10. ходатайствовать перед работодателем о зачислении детей, внуков работников – членов профсоюза в детские дошкольные учреждения;

7.6.11. осуществлять контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи; оказывать помощь молодым специалистам- членам профсоюза по вопросам социально-трудовых прав молодёжи.

Раздел 8. Гарантии прав молодежи

Стороны договорились:

8.1. В случае нахождения работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения срок действия данной нормы продлить на период такого отпуска.

8.2. Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет.

8.3. Осуществлять выплату молодым специалистам из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных Положением об оплате труда в МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф.Теплова»

Раздел 9. Защита трудовых прав работников.

9.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст. 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

9.2. Профсоюзная организация и её выборный орган – профсоюзный комитет – имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 Трудового кодекса РФ).

9.3. Работодатель создаёт условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в том числе в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путём переговоров обращения направляются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 Трудового кодекса РФ, глава 57 ст. 353 – 365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, настоящим трудовым договором (ст. 60, 219 Трудового кодекса РФ).

9.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав работников МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф.Теплова».

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 58 Трудового кодекса РФ);

10.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3 – 5 ст.370 Трудового кодекса РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные для статотчётов.

10.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

10.4.5. предоставлять участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (ст. 7 Трудового кодекса РФ);

10.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Работодатель перечисляет на счет районного совета 80% и на счет областного совета 20% взносов.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно производятся отчисления членских профсоюзных взносов из заработной платы.

За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 Трудового кодекса РФ (ст. 377, 378 Трудового кодекса РФ).

10.4.7. Представителю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основаниями для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать или

ограничивать участие в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса РФ).

10.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчётом выступают первые лица сторон, подписавших трудовой договор;

11.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора;

11.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 Трудового кодекса РФ).

11.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

11.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания, (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.3. Работодатель (его представители) в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направляет его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 Трудового кодекса РФ).

Дополнение к коллективному договору

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений (МБОУ «Кеврольская ОШ № 18 им. М.Ф.Теплова»)

№	Наименование проф. И должность	Наименование спецодежды, обуви	На 1 человека	Кол-во человек	Срок носки
1	Машинист (кочегар) котельной	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур</p> <p>Ботинки кожаные утеплённые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур</p> <p>Каска защитная</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Куртка на утеплённой прокладке</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12</p> <p>2</p> <p>1 штука</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	4	<p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>24 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>12 мес.</p> <p>18 мес.</p>
2	Оператор стиральных машин	<p>Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1</p>	1	<p>12 мес.</p> <p>Дежурный</p> <p>12 мес.</p> <p>Дежурные</p>
3	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	2	<p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p>

4	Повар	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Колпак или косынка</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>	2	<p>12 мес.</p> <p>12 мес. До износа</p> <p>12 мес.</p>
5	Дворник	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки резиновые низом</p> <p>Рукавицы суконные</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>3 пары</p>	1	<p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p>
6	Младший воспитатель	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий(светлых тонов)</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий(тёмных тонов)</p> <p>Колпак или косынка</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p>	1	<p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p>
7	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p>	2	<p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p>
8	Сторож	При занятости на наружных работах:		2	

		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>		<p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>Дежурный</p> <p>Дежурная</p> <p>Дежурный</p>
9	Водитель автобуса	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>1</p>	1	<p>12 мес.</p> <p>12 мес.</p> <p>Дежурные</p>
10	Лаборант	<p>При занятости в химических лабораториях:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p>При занятости в физических лабораториях:</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Указатель напряжения</p> <p>Инструмент с изолирующими ручками</p> <p>Коврик диэлектрический</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	1	<p>12 мес.</p> <p>Дежурный</p> <p>12 мес.</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурный</p>

