

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Новодолецкая основная общеобразовательная школа»
Белевского района Тульской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2024 год(ы)

От работодателя:
Директор МОУ
«Новодолецкая ООШ»

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Новодолецкая ООШ»



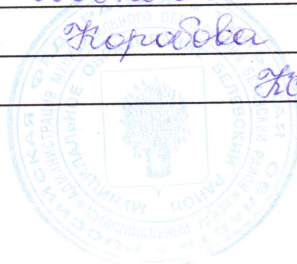
Л.П. Аниканова

Зай В.А.Зайцева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации МО Белевский район.

Регистрационный № 16-21 от «23» декабря 2021 г.

Главной специалист отдела по организационной
работе и информационному обеспечению админист-
рации МО Белевский район Жордана Е.А.



**Коллективный договор
муниципального общеобразовательного учреждения
«Новодолецкая основная общеобразовательная школа»
Белевского района Тульской области.**

на 2022-2024 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Аникановой Ларисы Петровны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз) Зайцевой Валентины Алексеевны, представляющей интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Конституции РФ, Закона РФ «Об образовании» Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, 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, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

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

1.4. Профсоюз является полномочным представительным органом работников МОУ «Новодолецкая ООШ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МОУ «Новодолецкая ООШ», в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МОУ «Новодолецкая ООШ», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями на период с 2022 по 2024 годы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию Школы представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией и перечислять ежемесячно профсоюзной организации (через бухгалтерию) взносы в размере 1% (ч.2 ст. 30; ст.377 ТК РФ) от заработной платы.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода

выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором. Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст.36, 37, 38, 41,44 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. 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 их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положения работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ко всему коллективу (ст. 41 ТК РФ).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом:

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о порядке и условиях установления надбавок и за стаж непрерывной работы;
- 5) положение о премировании работников;
- 6) перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда;
- 7) положение о комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам;
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другим средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) и другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем, информация по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовых функций;

2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта ;

2.2.1. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательном учреждении, на условиях и в порядке, которые

определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором (ст.196 ТК РФ).

2.2.2. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию их отдыха и досуга;

2.2.3. Предоставлять профсоюзной организации информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.4. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.5. Предоставлять профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.6. Предоставлять по требованию профсоюзной организации отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.8. Сотрудничать с профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2. 9. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками; трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением и коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.2.10. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.11. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

2.2.12. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу, на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.2.14. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

При заключении трудового договора с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципальных организаций при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н.

2.2.15. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.16. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.17. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.18. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.19. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.21. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014

№ 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», доплаты за выполнение функций классного руководителя, снижение размера, которой не допускается.

2.2.22. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

2.2.23. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей. Ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

2.2.24. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.25. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.3. Профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.3. Как минимум, выражать мнение профсоюзной организации при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.4. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на

рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.5. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.6. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.7. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.8. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.9. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.10. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК РФ);

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба образовательному учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии;

2.4.7. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

2.4.8. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. (ст.241 ТК РФ):

1) за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
2) за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

3) за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п.1.12.);

2.5.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Устава общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзной организацией имеет право:**

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в частности:

- 1). по реорганизации и ликвидации учреждения;
- 2). введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 3). профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- 4). по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок её определения, регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014.г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;

3.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.5. Заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК РФ);

3.2.6. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки, другой педагогической работе, установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

3.2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическими работниками в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении учебной нагрузки в случае изменения количества классов (группы) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

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

3.2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установлен-

ный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

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

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

3.2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;

- либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

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

3.2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73 ТК РФ). При

этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3.2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.2.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
б) лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
в) проработавшие в учреждении более 15 лет;
г) работники, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16 –летнего возраста;

е) работники моложе 18 лет;

ж) вариант 1 - члены профсоюза;

вариант 2 – руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

3.2.17. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.18. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.3. Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет для педагогического работника – не более 36 часов в неделю за ставку заработной

платы (ст.333 ТК РФ). Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». (ТК РФ Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности), от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) .

4.2. Работодатель отпускает работника на диспансеризацию при этом дается дополнительный выходной или 2 дня к отпуску (статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. По графику пятидневной рабочей недели работают все работники ОУ (сторожа ОО по установленному графику).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогического работника устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работника и с предварительного согласия профсоюзного комитета.

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.6. Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Расписание уроков согласовывается с профкомом после прохождения тарификации в течение недели. Не допускается перерыв между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предоставляется компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Учителю по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в организации не требуется.

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

Совместные обязательства Сторон

Стороны признают, что:

4.6.1. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми в соответствии с ТК РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений».

4.6.2. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считают рабочим временем работников образовательного учреждения. В указанные периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать педагогиче-

ских работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

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

4.6.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст.113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 ТК РФ).

4.7.1. Работодатель осуществляют контроль:

а) за соблюдением трудового законодательства в части режима рабочего времени и времени отдыха;

б) за составлением (по согласованию с профсоюзным органом образовательного учреждения) графика отпусков на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доведением его до сведения всех работников учреждения (ст.123 ТК РФ).

в) за выплатой заработной платы за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала;

г) за предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска полной продолжительности по истечении шести месяцев непрерывной работы;

д) за порядком исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков в соответствии со ст.139 ТК РФ;

е) за предоставлением работникам дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Порядок и условия предоставления дополнительного отпуска предусматриваются в коллективном договоре образовательного учреждения;

ж) за порядком предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года согласно постановлению администрации муниципального образования Белевский район от 15.04.2008 г. №178 и ст.335 ТК РФ;

4.7.2. Предоставляет работникам образовательного учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска, которые могут присоединяться к ежегодному основному отпуску.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируется в коллективном договоре (медицинским сестрам, работникам с ненормированным рабочим днем, библиотекарям, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.д.).

4.7.3. Предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя образовательного учреждения, его заместителей, ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 3 (трех) дней; за работу с вредными и (или) опасными условиями труда: повар – 7 календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации)

4. 8. В целях защиты пенсионных прав работающего населения.

4.8.1. Стороны совместно:

4.8.2. Участвуют в решении вопросов обязательного пенсионного страхования и добровольного пенсионного обеспечения застрахованных лиц в соответствии с Федеральными законами от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О Дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

4.9. Работодатели

4.10. Осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривают в коллективном договоре раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

4.10.1. Рассматривают возможность по введению в организациях систем негосударственного пенсионного обеспечения работников.

4.10.2. Создают совместно с профсоюзными организациями на предприятии комиссию по

пенсионным вопросам.

4.10.3. Принимают меры по предоставлению индивидуальных сведений в орган пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях.

4.10.4. Выдают работникам учреждения копию индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

4.10.5. Обеспечивают сохранность и своевременно передают на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

4.10.6. Обновляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

4.10.7. Предоставляют в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации в качестве застрахованного лица.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней - для технического персонала, 56 календарных дней – для учителей с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Отпуск за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Выполнять Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

5.4. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором:

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ) количество дней до 7 дней.

б) за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ) до 7 календарных дней;

в) при прохождении работниками диспансеризации (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ.)- 1 рабочий день,

г) при проведении вакцинации от короновирусной инфекции (covid-19) - 2 календарных дня (статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзной организацией.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем

переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ №2 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется Постановлением администрации МО Белёвский район от 15.04.2008 г. № 178 и ст. 335 ТК РФ и уставом образовательного учреждения.

5.8. На основании письменного заявления работника предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения, регистрации брака работника или его детей, смерти близких родственников (уточнить степень родства) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работникам при празднование юбилея – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работникам в связи с переездом – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- первый и последний день занятий (1 сентября; 25 мая) учеников школы - до 1 календарного дня (ст. 128 ТК РФ);

- день рождения работника – 1 день (ст. 128 ТК РФ);

- для проводов детей в армию – 3 дня (ст. 128 ТК РФ);

Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 закона «О ветеранах»).

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графиков отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

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

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК). Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Тульской области устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами, законами Тульской области, и иными нормативными актами Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Белевский район «Об условиях

оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Белёвского района, осуществляющих образовательную деятельность» № 676 от 27.06.2014 г. с изменениями и дополнениями от 03.11.2017 г. № 1086

Фонд оплаты труда организации складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД) состоящего из стимулирующих выплат и компенсационных выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

6.2 Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации регулируются Положением об оплате труда, разработанной в образовательном учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми администрацией МО Белёвский район нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливаются надбавки за специфику работы, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным органом.

6.4. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 8, 135 ТК РФ, принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на указанных работах, предусмотренным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в этот Перечень, требованиям безопасности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде доплат в размере до 12% от ставки.

6.5. Педагогическим и иным работникам образовательной организации, участвующим по решению Министерства образования Тульской области в проведении государственной аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой, устанавливаются правительством Тульской области, нормативными правовыми актами Министерства образования Тульской области

6.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, согласно графику утвержденному финансовым Управлением администрации муниципального образования Белёвского района. Сроки выплаты заработной платы работников:

- 20 и 5 числа каждого месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:
 - составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисляемых работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размеров и оснований производственных учреждений;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

6.6.1. . Оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере - 50%: должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов);

6.6.2 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются рабочим

временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.6.3. Об оплате за сверхурочную работу (за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ)

6.6.4. Оплата труда работников образования, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) - не менее 4% до 12% к должностного оклада (ставки);

6.6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается в двойном размере;

6.6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выполненных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ)

6.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации. Принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой выходной день. В этом случае работа в эти дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считают рабочим временем работников образовательных учреждений. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ре-

монт, работа на территории др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

7.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации.

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

7.7. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

7.8. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

В порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.9. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, руководителям, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.10. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.11. В соответствии с настоящим коллективным договором, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

7.12. Образовательная организация с учётом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируется в коллективном договоре образовательной организации.

7.13. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления, которого предусматривается в коллективном договоре образовательной организации.

7.14. Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений, заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Условия предоставления и длительность дополнительного оплачиваемого отпуска фиксируется в коллективном договоре образовательного учреждения.

7.15. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется ст. 335 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 23.05.2016 г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», коллективным договором образовательной организации и Уставом образовательного учреждения.

Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором образовательной организации.

7.16. Предоставляется работнику библиотеки образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск после 5 лет непрерывного педагогического стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 10 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

7.1.1. Работодатель обязуется:

7.1.2. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.1.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.1.4. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

7.1.5. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ);

7.1.6. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (ст. 213 ТК РФ, ст. 255 НК);

7.1.7. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

7.1.8. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам специальной оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзной организацией соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

7.1.9. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.1.10. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.1.11. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК РФ).

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

7.2.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.2.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.3. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

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

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

7.3.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

8.2. Осуществляет страхование работников от несчастных случаев на производстве;

8.3. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.4. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.5. Выплачивает единовременное пособие в размере одного оклада при выходе работника на пенсию и оставившего работу;

8.6. Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

8.7. Предоставляет меры социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам, работающим и проживающим на селе **согласно ст. 55 п. 5 закона «Об образовании»:**

- проводит повышение ставок заработной платы (должностных окладов) на 25% специалистам и руководящим работникам в сельской местности;

- устанавливает 10% ежемесячную надбавку педагогическим работникам, имеющим звание «Отличник народного просвещения»;

- выплачивает региональную надбавку работникам образования в соответствии с законодательством Тульской области.

- Доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

8.8. Производит 100%-ю оплату проезда городским учителям, работающим в сельской местности, к месту работы и обратно (ст.15. п.2 Закона Тульской области «О правовом регулировании деятельности системы образования»).

8.9. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством. Обеспечивает бесплатное пользование работников библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

- Реализует права педагогических работников из числа учителей в возрасте до 35 лет на получение субсидий на приобретение жилых помещений;

- Осуществляет выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальное образовательное учреждение, расположенное в сельской местности, в размере 10 должностных окладов:

- предоставления иных мер социальной поддержки, предусмотренных Законом Тульской области «Об образовании», Законом Тульской области «О библиотечном деле».

8.10. Выплачивает работникам образовательного учреждения лечебное пособие в размере должностного оклада в течение года.

8.11. Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования и приобретение медицинских книжек за счёт средств учредителя (ст.69, 185, 266 ТК РФ). Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи 185.1, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8.12. Профсоюзный комитет обязуется:

8.12.1. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.12.2. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.12.3. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.12.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда (приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности 20

труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

9.6. 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 требованиям охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда

9.9. Обеспечение повышения квалификации специалистам образования раз в пять лет и Оплату командировочных расходов работников, направляемых на курсы повышения квалификации. Финансирование мероприятий по охране труда, в т. ч. проведение специальной оценки рабочих мест в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре (ст. 226 ТК РФ.), являющимся приложением к коллективному договору.

9.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

9.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

9.15. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудово-

го законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, также производить с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Работодатель за счет средств Фонда надбавок и доплат учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% от должностного оклада за представительство и защиту социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, за работу не входящую в должностные обязанности(п. 49 раздел 5 Положения «О системе оплаты труда работников МОУ Белёвского района № 676 от 27.06.2014 г.)

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведением СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.1.3, ТК РФ);
- очередность предоставления отпуска (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- размер повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136ТКРФ) и другие вопросы.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел 13. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей,

усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

13.1. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.

13.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

13.4. Профсоюзный комитет обязуется:

13.4.1. Создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

13.4.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

13.4.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

13.4.4. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК);

13.4.5. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК;

13.4.6. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступивших на работу по специальности;

13.4.7. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

13.4.8. Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья;

13.4.9. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 14 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

14.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

14.1.1. Поощрять за безупречный труд в учреждении в связи:

50-летием – в размере – 100% от оклада (ставки)

55-летием – в размере – 50% от оклада (ставки)

60-летием- в размере – 100% от оклада (ставки)

К юбилейным датам дня рождения – 5 % от ставки работника

14.1.2. Установить премии при присвоении почетных званий работникам учреждения:

Почетный работник общего образования в размере – 10 % от оклада (ставки).

14.1.3. Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября и последнего звонка (другое число начала и конец учебного года) матери (отцу) первоклассника;

14.1.4. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 15. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

15.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

16.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

16.3. Профсоюзная организация и ее 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 организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

16.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст.ст. 353- 365, 390, 391).

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 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях деятельности»).

16.5. 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, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380ТК).

16.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

16.6.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

16.6.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

16.6.3. В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

16.6.4. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК)

Раздел 17. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

17.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

17.2.1. защиты социально- трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

17.2.2. содействия их занятости;

17.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

17.2.4. соблюдения законодательства о труде;

17.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями,

представленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 40 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

17.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

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

17.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

17.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

17.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат. отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7,8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

17.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения как для работы самого органа. Так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с кол. договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

17.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае, если в организации действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза.

17.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размноживание информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

17.4.7. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

17.4.8. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

17.4.9. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения о работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

17.4.10. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские 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. При

задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере, определенном в кол. договоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего кол. договора); кол. договором можно увеличить процент удержания профсоюзных взносов до 1.5% и более для содержания освобожденного председателя.

17.4.11. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны 9 ст. 377 ТК).

17.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

17.6. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

17.7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

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

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

Раздел 18. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

18.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 2022 по 2024.гг.

18.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие с течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности. В это период стороны в праве начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации отдела образования администрации муниципального образования Белевский район коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

18.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

18.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

18.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

18.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Представитель работодателя:
Директор
МОУ «Новодолецкая ООШ»
Белёвского района Тульской области
..... Л.П. Аниканова

Место печати



Дата

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Новодолецкая ООШ»
Белёвского района Тульской области
..... В.А. Зайцева

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено подписью и печатью

Л.П. Аниканова

Директор МОУ «Новодолецкая ООШ»
Бегежского района Тульской области
Л.П. Аниканова

