

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6
с углубленным изучением иностранных языков»

на 2017 - 2020 годы

Принят на Общем собрании работников

«16» февраля 2017 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНТ УД ОЦР-ЗЯНТКЯ 0

№ 06 от 17 ФЕВ 2017

ЗАМЕЧАНИЯ ПРЕДЛАГАЮТСЯ (НЕТ)

Подпись

От работодателя:
директор
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6
с углубленным изучением иностранных
языков»

М.П.



Г.А. Лютянская
ф.и.о.

От работников:
председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6 с
углубленным изучением иностранных
языков»

М.П.



О.Н. Родина
ф.и.о.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углублённым изучением иностранных языков» (далее – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом об образовании в РФ, Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области», Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск», Отраслевым территориальным соглашением между муниципальным казенным учреждением « Управление образования Администрации Северодвинска» и Общественной организацией Северодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально – трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования «Северодвинск» на 2016-2019 годы (зарегистрировано в Минтрудсоцразвития АО №135 от 11июля 2016) и другими нормативно – правовыми актами, регулирующими правовые отношения в сфере образования.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым территориальным соглашением между муниципальным казенным учреждением «Управление образования Администрации Северодвинска» и Общественной организацией Северодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации;
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, т. к. работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на Общем собрании работников. (протокол № 4 , от 07.11.2016 г)

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

образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами, Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области», региональным законом « Об образовании в Архангельской области», Отраслевым территориальным соглашением между муниципальным казенным учреждением «Управление образования Администрации Северодвинска» и Общественной организацией Северодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (в том числе – совместителей)

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

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

1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.14. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами.

1.15. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии по регулированию социально - трудовых отношений. *(Приложение № 1)*

1.16. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее 01 декабря текущего года, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

1.17. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения членов коллектива на Общем собрании работников

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.20. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.22. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательной организации, в течение 5 дней со дня вступления его в силу, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.23. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

2.1. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

- проведение Общих собраний работников;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьями 372, 373 ТК РФ;
- утверждение локальных нормативных актов руководителем образовательной организации после учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с их компетенцией (п. 3.20.4 Устава)
- обсуждение с работодателем вопросов об эффективности работы образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- внесение предложений по данным вопросам в органы управления образовательной организацией и участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета в форме учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков» (*Приложение № 2*) (далее - Правила внутреннего трудового распорядка);
2. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков» (далее - Положение об оплате труда);
3. Тарификационные списки педагогических работников на 1 сентября, при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января);
4. Штатное расписание на 1 сентября и 1 января;
5. Соглашение по охране труда, включая график проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
6. Коллективный договор;
7. Кодекс профессиональной этики педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;
8. Положения о порядке аттестации педагогических работников, заместителей руководителя образовательной организации на соответствие занимаемой должности муниципального

автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков»;

9. График сменности работы сторожей;

10. График отпусков работников;

11. Форма расчетного листка;

12. Должностные инструкции работников;

13. График профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования и профессионального обучения работников;

14. Положение о получении, обработке, хранении, доступе, передаче, защите персональных данных;

15. Расписание учебных занятий;

16. Положения, правила и инструкции по охране труда;

17. Положение о порядке ведения личных дел педагогов и сотрудников;

18. Положение о дежурстве;

19. Положение о классном руководителе;

20. Порядок бесплатного пользования педагогическими работниками образовательными и методическими услугами;

21. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы поведения работников;

22. Положения антикоррупционной направленности;

23. Положение об Общем собрании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков»;

24. Положение о тарификационной комиссии муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков»;

25. Положение о комиссии по трудовым спорам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков».

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней с даты их принятия.

2.3. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);

- увольнение по ст. 81 п.2,3,5 ТК РФ;

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление с учетом производственных и финансовых возможностей дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);

утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- введение системы оплаты и стимулирования труда в т. ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147-149 ТК РФ), конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 153 ТК РФ), конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введение и применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение и применение систем нормирования труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 186 ТК РФ);
- утверждений инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя и членов профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям ст. 81 п. 2,3,5 ТК РФ

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым территориальным соглашением между муниципальным казенным учреждением «Управление образования Администрации Северодвинска» и Общественной организацией Северодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьёй 65 ТК РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Положением о получении, обработке, хранении, доступе, передаче, защите персональных данных, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета. *(Приложение № 3)*

3.1.2 В трудовом договоре указываются условия, содержащиеся в статье 57 ТК РФ.

- Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:
- объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленный работнику при приеме на работу, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;

– повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы, в т.ч. за выполнение функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами (мастерскими) и другие, предусмотренные Положением об оплате труда.

3.1.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

3.1.5. В случае если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой должности (профессии) на условиях совмещения (расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) в пределах своего рабочего времени, в действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы.

3.1.6. В случае если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой должности (профессии) за пределами своего рабочего времени на условиях внутреннего совместительства, с ним заключается отдельный трудовой договор, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда по занимаемой на условиях совместительства должности.

3.1.7. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.8. Работники, реализующие общеобразовательные и дополнительные общеразвивающие программы, руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять другую педагогическую работу в той же образовательной организации при условии, что учителя, педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы (на норму часов).

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1 до подписания трудового договора знакомить работников под роспись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника;

3.2.2 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (ст.67 ТК РФ);

3.2.3 один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику;

3.2.4 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.5 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ;

3.2.6 считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме, заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст.67 ТК РФ);

3.2.7 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст.57, 58 ТК РФ);

3.2.8 расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл.13 ТК РФ);

3.2.9 при расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора;

3.2.10 считать, что срочный трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ);

3.2.11 считать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора;

3.2.12 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.13 не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ);

3.2.14 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст.72-74 ТК РФ);

3.2.15 поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы;

3.2.16 изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, определенные

сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества учащихся или воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях и его трудовая функция не изменяется (ст.74 ТК РФ);

3.2.17 уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч.2 ст.74, ст.162 ТК РФ);

3.2.18 предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях;

3.2.19 выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера;

3.2.20 не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

3.2.21 сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);

3.2.22 при этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.23 при принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)

3.2.24 обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

3.2.24.1 семейным при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

3.2.24.2 лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.2.24.3 работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.2.24.4 инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

3.2.24.5 работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без

отрыва от работы (ст.179 ТК РФ);

3.2.24.6 работникам предпенсионного возраста (за два года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости лицам, работавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 55 лет для мужчин, 50 лет – для женщин, или 25 лет педагогического стажа);

3.2.24.7 лицам, награжденным правительственными наградами

3.2.24.8 работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

3.2.24.9 производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ с работниками - членами профсоюза только с учётом мнения профсоюзного комитета (ч.2 ст.82 ТК РФ);

3.2.24.10 производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2 и 3 ст.81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания. (ст.ст.374, 376 ТК РФ);

3.2.24.11 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы (не менее 2 часов в неделю): педагогическим работникам - за пределами нормируемой части рабочего времени; остальным работникам – по согласованию с работодателем;

3.2.24.12 не увольнять по сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);

- беременных женщин (ст.261 ТК РФ);

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

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.261 ТК РФ);

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

-работающих инвалидов.

3.2.25 при появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работникам, ранее высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в нем;

3.2.26 представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса;

3.2.27 в недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3 Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.2 не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников;

- 3.3.3 проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 3.3.4 направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения;
- 3.3.5 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников, профсоюзной организации;
- 3.3.6 обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 3.3.7 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками. (ст.373 ТК РФ);
- 3.3.8 рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;
- 3.3.9 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- 3.3.10 сохранять на профсоюзном учёте высвобожденных работников, уволенных в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации системы образования, на период трудоустройства, но не более 6 месяцев, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывать посильную материальную помощь.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Рабочее время работников определяется:

4.1.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и принятыми на Общем собрании работников.

4.1.1.2. учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.1.1.3. графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ);

4.1.1.4. условиями трудового договора

4.1.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. (ст.91 ТК РФ)

4.1.2. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ)

4.1.3. Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со ст.92 ТК РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени :

-работники в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю,

-работники в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю,

работники, являющиеся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю .

4.1.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст. 92 ТК РФ)

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст.333 ТК РФ)

4.1.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 "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" и № 536 от 11.05.2016 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.1.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета и подлежит включению в трудовые договоры педагогических работников.

4.1.8. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на следующий учебный год не позднее, чем за два месяца под роспись. Предварительная учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 1 месяц до 1 июня текущего года.

4.1.9. Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

4.1.10. Тарификация учителей, обучающихся детей на дому в соответствии с медицинским заключением, осуществляется на общих основаниях.

4.1.11. Объем учебной нагрузки учителей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается ежегодно только с письменного согласия работника.

4.1.12. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов - комплектов). (п. 1.5. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

4.1.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон. (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- 4.1.14. По соглашению сторон работнику могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. (ст.93 ТК РФ)
- 4.1.15. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. (ст.93 ТК РФ)
- 4.1.16. Для следующих категорий работников: директор, заместители директора, документовед, бухгалтер, главный бухгалтер, делопроизводитель устанавливается ненормированный рабочий день.
- 4.1.17. Режим работы заместителей директора, педагога-организатора, социального педагога, педагога-психолога, педагога – библиотекаря, библиотекаря, бухгалтерии преподавателя-организатора ОБЖ и допризывной подготовки, делопроизводителя, лаборанта, техника, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений определяется графиком работы, который объявляется работникам под роспись.
- 4.1.18. Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных. (ст.99 ТК РФ)
- 4.1.19. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника. (ст. 99 ТК РФ)
- 4.1.20. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. (ст. 99 ТК РФ)
- 4.1.21. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ст. 99 ТК РФ)
- 4.1.22. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. (ст. 99 ТК РФ)
- 4.1.23. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца или другого учетного периода продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени . (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. (ст.284 ТК РФ)
- 4.1.24. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы . (ст.95 ТК РФ)
- 4.1.25. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностям: сторож.
- 4.1.26. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета. (ст.105 ТК РФ)
- 4.1.27. Для работников устанавливается 6-дневная непрерывная рабочая неделя. (ст.100 ТК РФ) продолжительность шестого рабочего дня не может превышать пяти часов. (ст. 95 ТК РФ)
- 4.1.28. Пятидневная рабочая неделя может устанавливаться для следующих категорий работников: директор, заместители директора, документовед, делопроизводитель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог – библиотекарь, библиотекарь,

воспитатель, лаборант, преподаватель-организатор ОБЖ и допризывной подготовки, главный бухгалтер, бухгалтер, техник.

4.1.29. Всем работникам предоставляются выходные дни. При 6-дневной рабочей неделе один выходной день - воскресенье, при пятидневной рабочей неделе - два выходных дня - суббота, воскресенье. (ст.111 ТК РФ)

4.1.30. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.1.31. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ, только с их письменного согласия, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

4.1.32. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора.

Для воспитателя ГПД, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, занятого обслуживанием гардероба, сторожа, которые выполняют свои функции непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени (смены) совместно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (ст. 108 ТК РФ), (п.1.5. приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016. №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность")

4.1.33. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.1.34. Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка. (ст.109 ТК РФ)

4.1.35. Определить единый день совещаний (собраний, заседаний, советов) – понедельник. Общее время совещаний (собраний, заседаний, советов) не должно превышать полутора часов в неделю.

Время проведения совещаний (собраний, заседаний, советов) назначается на время,

свободное от выполнения учебной нагрузки, установленной педагогам.

Для других работников, работающих в образовательной организации, время совещаний (собраний, заседаний, советов) определяется планом работы на соответствующий месяц и проводится в рабочее время.

4.1.36. При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих учебную работу (п. 3.1. приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016. №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

4.1.37. Режим работы в каникулы и при отмене занятий по причине холодов, эпидемий и т. п. определён в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.1.38. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. (п. 4.5. приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность")

4.1.39. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (ст.115 ТК РФ)

4.1.40. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (ст.115 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»)

4.1.41. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, определенном трудовым законодательством.

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

4.1.43. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст.124 ТК РФ)

4.1.44. По желанию мужа ежегодный отпуск ему может предоставляться в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя. (ст. 123 ТК РФ)

4.1.45. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в удобное для них время. (ст.267 ТК РФ)

4.1.46. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня. (ст.321 ТК РФ)

4.1.47. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве трех календарных дней. (ст.119 ТК РФ)

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

4.1.49. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. (ст. 122 ТК РФ)

4.1.50. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев. (ст. 122 ТК РФ)

4.1.51. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

4.1.52. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.1.53. Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.54. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. (ст.123 ТК РФ)

4.1.55. Предоставлять работнику, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно. (Федеральный закон № 125-ФЗ от 24.07.1998г. (в ред. Федерального закона от 28.12.2016 N 493-ФЗ))

4.1.56. Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. (ст. 286 ТК РФ)

4.1.57. В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставлять авансом. (ст. 286 ТК РФ)

4.1.58. По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту. (ст.286 ТК РФ)

4.1.59. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ст. 125 ТК РФ)

4.1.60. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года (для педагогических

работников – в каникулярное время) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. (ст.125 ТК РФ)

4.1.61. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст.126 ТК РФ)

4.1.62. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда. (ст.125 ТК РФ)

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ) в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (*Приложение № 4*) и Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом № 644 Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года.

4.1.63. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого в ТК РФ предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ. (ст. 124 ТК РФ)

4.1.64. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 ТК РФ)

4.1.65. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. (ст.127 ТК РФ)

4.1.66. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст.128ТК РФ)

4.1.67. Предоставляются отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 ТК РФ и данным коллективным договором:

- 4.1.67.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 4.1.67.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 4.1.67.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 4.1.67.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 4.1.67.5. участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году.

4.1.68. Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы и без ущерба

учебно – воспитательному процессу по письменному заявлению работника по следующим основаниям:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года в первый класс — 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
- для проводов детей в армию — 1 день;
- для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
- для ликвидации аварии в доме — 2 дня ;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- для проведения работ по посадке и уборке урожая, помощи родителям, проживающим в сельской местности – 3 дня.

4.2. Профсоюзная организация обязуется:

- 4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
- 4.2.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение по графику отпусков.
- 4.2.3. Контролировать соблюдение графика отпусков работников.
- 4.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников – членов первичной профсоюзной организации. (далее - ППО) при отзыве их из отпуска.
- 4.2.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.
- 4.2.6. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.
- 4.2.7. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам – членам ППО.
- 4.2.8. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
- 4.2.9. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов ППО в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.
- 4.2.10. Предоставлять работникам - членам ППО, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.
- 4.2.11. Знакомить работников - членов ППО с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Стороны договорились:

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

5.1.1. Оплата труда работников организации производится на основании Положения об оплате труда, принимаемом с учётом мнения профсоюзного комитета.

При разработке и утверждении в организации показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для установления премий за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие принципы:

- принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;
- принцип предсказуемости - работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- принцип объективности - размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата выплачивается путём перечисления на указанный в письменном заявлении работника счёт в банке не реже чем каждые полмесяца. (ст. 136 ТК РФ)

Сроки выплат заработной платы устанавливаются: за первые полмесяца — 19 числа каждого месяца, за вторые полмесяца — 4 числа следующего месяца. (ст. 136 ТК РФ)

5.3. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

5.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. (ст. 4 ТК РФ) На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от фактически не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ)

5.6. В случаях организации и проведения забастовки по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора (в том числе по причине невыплаты заработной платы) работникам может выплачиваться компенсация за все дни забастовки в размере, не превышающем $\frac{3}{4}$ ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), рассчитанном пропорционально времени забастовки или ином размере, указанном в соглашениях, достигнутых в ходе забастовки.

5.7. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия, предусмотренные Положением об оплате труда - со дня присвоения, награждения.

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

5.9. Распределение компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с Положением об оплате труда осуществляется комиссией, в состав которой на паритетной основе входят представители администрации и работников, в том числе, представители профсоюзного комитета. Комиссия избирается на Общем собрании работников и утверждается приказом руководителя образовательной организации. Работа комиссии осуществляется в соответствии с положением, которое принимается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст.147 ТК РФ)

5.11. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам учреждения, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных *Приложением № 5* данного коллективного договора.

5.12. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за два месяца об изменении оплаты труда.

При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

5.13. Неиспользованные в текущем году, квартале, финансовые средства использовать в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда оплаты труда. (*Приложение № 6*), принятого с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.14. При отзыве из отпуска, приходящиеся 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.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения профсоюзного комитета;

5.2.2. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников не позднее 1 октября, а при необходимости дважды в год: не позднее 1 октября и 1 февраля; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзного комитета;

5.2.3. проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

- 5.2.4. устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с Положением об оплате труда;
- 5.2.5. устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда;
- 5.2.6. повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного характера, в том числе за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка), к заработной плате устанавливать в соответствии с Положением об оплате труда и тарифицировать;
- 5.2.7. устанавливать по представлению комиссии по охране труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, предусмотренные ТК РФ и Положением об оплате труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в перечень, представленный в Приложении № , требованиям безопасности. (ст.219 ТК РФ);
- 5.2.8. оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих и компенсационных выплат и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. (ст. 285 ТК РФ);
- 5.2.9. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по соглашению сторон трудового договора. (ст. 151 ТК РФ);
- 5.2.10. при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по оплате работы более высокой квалификации. (ст. 150 ТК РФ);
- 5.2.11. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере. (ст. 152 ТК РФ);
- 5.2.12. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать. (ст. 153 ТК РФ);
- 5.2.13. оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. (ст. 154 ТК РФ);
- 5.2.14. оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере двух третей средней заработной платы. (ст. 57 ТК РФ);
- 5.2.15. оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере двух третей средней заработной платы. (ст. 157 ТК РФ);
- 5.2.16. производить оплату труда работникам в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в полном объёме, так как данные периоды являются для них рабочим временем;
- 5.2.17. предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись. (ст. 162 ТК РФ);
- 5.2.18. извещать каждого работника через расчетные листки, форма которых, утверждается с учётом мнения профсоюзного комитета, о составных частях заработной платы, размерах,

основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 136 ТК РФ);

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

5.2.20. производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. (ст. 136 ТК РФ)

5.3. Профсоюзная организация обязуется:

5.1.1 В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления непрерывного стажа, учёта наличия квалификационной категории, образования, наград, почётных и спортивных званий педагогических работников – членов Профсоюза и на основе этих данных определять правильность исчисления заработной платы.

5.1.2 Представлять интересы работников – членов Профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам – членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

5.1.3 Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников-членов Профсоюза.

5.1.4 Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников. (ст. 370 ТК РФ)

5.1.5 Регулярно проводить проверки соблюдения законодательства при установлении работникам норм и оплаты труда.

5.1.6 Защищать права и интересы работников-членов профсоюза в части оплаты и нормирования труда, в том числе в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий), через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

5.1.7 Направлять работодателю предписания об устранении нарушений законодательства в части нормирования и оплаты труда.

5.1.8 Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1.Стороны совместно:

6.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

6.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

6.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня (не менее 2 часов в неделю)

6.2.2. Не допускать увольнения работников за два года до наступления пенсионного возраста.

6.2.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. (ст. 197 ТК РФ)

6.2.4. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель. (ст. 196 ТК РФ)

6.2.5. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации. (ст. 196 ТК РФ)

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать учреждение квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

6.3.2. Обеспечивать информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом. (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников)

6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173-175, 177 ТК РФ.

6.3.4. Подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам образовательных учреждений, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в ГАОУ «АО ИОО» и Институте повышения квалификации и переподготовки кадров ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова».

6.3.5. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций. (ст.ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ)

6.3.6. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

6.3.7. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки

(ст.187 ТК РФ)

6.3.8. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.9. Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя профсоюзного комитета.

6.3.10. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска. (ст. 177 ТК РФ)

6.4. Организация Профсоюза:

6.4.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель:

6.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

6.1.2. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в учреждении.

6.1.3. В соответствии со статьей 217 ТК РФ вводит должность специалиста по охране труда.

6.1.4. Создаёт на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета, обеспечивает условия их работы: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническую документацию. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

6.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

6.1.6. Ежегодно заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

6.1.7. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным приемам работ, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер устанавливается в соглашении об охране труда.

6.1.8. Разрабатывает с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.

6.1.9. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию доврачебной помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.10. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. (ст. 212 ТК РФ)

6.1.11. Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.1.12. Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы. (ст. 187 ТК РФ)

6.1.13. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

6.1.14. Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.1.15. В случае прохождения медицинского осмотра во время учебного процесса, составлять расписание таким образом, чтобы работник мог своевременно добраться от места проведения медосмотра до рабочего места, а в случае сдачи анализов предусмотреть время для приёма пищи. В случае если медосмотр проводится за пределами рабочего времени, предоставить работнику дополнительные часы или день отдыха.

6.1.16. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.1.17. Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными. (ст. 212 ТК РФ)

6.1.18. За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу работникам молока или равноценных пищевых продуктов, в соответствии с нормами, установленными законодательством. Организует проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты. (ст. 212 ТК РФ) Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда. (*Приложение № 7 и 8*)

6.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка. (ст. 220 ТК РФ)

6.1.20. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной

организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.21. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.22. Информировывает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

6.1.23. Возмещает вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным законом от 27.07.1998 г. № 125-ФЗ « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.1.24. Устанавливает уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение возложенных на них дополнительных обязанностей стимулирующие выплаты в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.1.25. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, которое заключается на каждый календарный год.

6.1.26. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.27. Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

6.1.28. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.1.29. Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

6.1.30. Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов социального страхования РФ, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимых для

осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки. (ст. 212 ТК РФ)

6.2. Организация Профсоюза:

- 6.2.1. Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.
- 6.2.2. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.
- 6.2.3. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 6.2.4. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.
- 6.2.5. Добивается выполнения **Соглашения по охране труда** в полном объеме.
- 6.2.6. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
- 6.2.7. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
- 6.2.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.
- 6.2.9. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.
- 6.2.10. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- 6.2.11. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
- 6.2.12. Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.
- 6.2.13. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

- 6.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 6.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- 6.3.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- 6.3.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении;
- 6.3.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при недостаточном обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились:

- 7.1.1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:
- 7.1.1.1. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;
- 7.1.1.2. возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- 7.1.1.3. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 7.1.1.4. возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК Российской Федерации;
- 7.1.1.5. после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- 7.1.1.6. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;
- 7.1.1.7. если педагогическим работникам до наступления права на назначения страховой пенсии по возрасту осталось не более одного года;
- 7.1.1.8. возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);
- 7.1.1.9. выявления допущенного руководителем соответствующего образовательного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- 7.1.1.10. если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;
- 7.1.1.11. после подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- 7.1.1.12. если истечение действия квалификационной категории педагогического работника наступило в период исполнения им на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания – на период до прохождения им аттестации в установленном порядке.
- 7.1.1.13. Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется данным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом

работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.1.2. В целях повышения заинтересованности работников образовательных учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы. (деятельности), в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

7	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
13	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

8.1.2. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист –

старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.1.4. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются локальным нормативным актом, принятым на основе Положения о служебных командировках работников. (*Приложение № 9*)

8.1.5. Для своевременной корректировки педагогами индивидуальных планов администрация заблаговременно на совещании информирует коллектив о предстоящих мероприятиях, в которых будут задействованы педагоги.

8.1.6. Работники (их несовершеннолетние дети) один раз в два года имеют право на компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно несовершеннолетним детям работников производится независимо от времени использования отпуска работниками.

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

- за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;
- за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- за работниками, находящимися в отпуске без сохранения заработной платы;
- за работниками, находящимися в учебном отпуске.

Работники имеют право на оплату за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту проведения медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

8.1.7. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым

наградам учитывается мнение профсоюзного комитета.

8.1.8. Своевременно, по заявлению родителей, подавать сведения организаторам летнего отдыха детей о потребности в путёвках в детские оздоровительные лагеря в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для детей работников.

8.1.9. Работникам, проявившим высокие результаты в труде, предоставляется дополнительные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- за участие в очных конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека» и других очных конкурсах профессионального мастерства: в качестве участника – 2 дня в течение календарного года, в качестве призера, лауреата, победителя – 3 дня в течение календарного года;
- за участие в спортивных, творческих соревнованиях и конкурсах, проводимых среди работников, организованных СГО ПРНО (спортивных соревнованиях в рамках Спартакиады работников образования, турслётах, «Добрых рук мастерство», «Когда душа поёт» и других) - 1 день в течение календарного года;
- за проведение открытых уроков и занятий для родителей согласно плану школы – 1 день (по представлению ШРГ) в течение календарного года;
- за сопровождение классов-групп во время каникул на экскурсии по Архангельской области и за её пределами продолжительностью поездки два и более дней – 2 дня в течение календарного года;
- за работу в комиссиях (по трудовым спорам, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и др.) – до трех дней в течение календарного года.

Установление количества дополнительных дней отдыха производится в конце мая текущего года за период работы с сентября предыдущего года по май текущего года. Дополнительные дни отдыха расходуются работниками в течение текущего календарного года в каникулярный период, на следующий календарный год не переносятся.

8.1.10. Работникам на 31 декабря текущего года предоставляются дополнительные дни отдыха в каникулярное время с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 8.1.10.1. при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 дня в году;
- 8.1.10.2. за работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) образовательной организации - председателю первичной профсоюзной организации, членам профсоюзного комитета – до 3 календарных дней в году;
- 8.1.10.3. за общественную, культмассовую деятельность в зависимости от количества и качества работы: до 3 дней в году.

Дополнительные дни отдыха расходуются работником в течение следующего календарного года.

8.1.11. Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 8.1.11.1. при рождении ребенка в семье (мужу) - до 5 дней;
- 8.1.11.2. в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- 8.1.11.3. для проводов детей в армию - 1 день;
- 8.1.11.4. бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 1 день;
- 8.1.11.5. в связи со смертью близких родственников - до 5 дней;
- 8.1.11.6. для сопровождения первоклассника в школу 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника – 1 день;
- 8.1.11.7. для проведения работ по посадке и уборке урожая, помощи родителям, проживающим в сельской местности – до 3 дней;
- 8.1.11.8. для празднования юбилея дня рождения — 1 день;

8.1.11.9. для ликвидации аварии в доме — 2 дня.

8.1.12. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает дополнительную материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по их письменному заявлению и с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.1.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность использовать множительную технику для индивидуальной деятельности учащихся на уроках в целях повышения качества обучения.

8.1.14. За счет бюджетных и внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в учреждении в связи с:

50-летием – в размере 2500 рублей;

55-летием – в размере 2000 рублей;

60-летием – в размере 1500 рублей;

65-летием – в размере 1000 рублей.

8.1.15. Работодатель выделяет средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно – оздоровительной работы и работы с неработающими ветеранами труда образовательного учреждения. (ст. 377 ТК РФ)

8.1.16. Стороны способствуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.1.17. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату участникам художественной самодеятельности, участвующим в смотрах - конкурсах, и спортсменам, участвующим в спартакиадах.

8.1.18. Работодатель предоставляет, по представлению профсоюзного комитета, дополнительные дни отдыха работникам, активно участвующим в конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиадах.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.2. Выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:

8.2.2.1. материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника;

8.2.2.2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья; выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением об оплате труда.

8.2.3. Предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

– донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года. (ст. 186 ТК РФ);

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

8.2.4. Сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);

8.2.5. сохранять место работы и средний заработок за работниками при прохождении ими обследований в медицинских учреждениях в рамках диспансеризации населения;

8.2.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивать увольняемому

работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); в случае если в месячный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, то по решению этого органа за работником сохраняется заработок в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. (ст.ст. 178, 318 ТК РФ);

8.2.7. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом;

8.2.8. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) (ст. 263 ТК РФ);

8.2.9. Выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

8.2.10. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. (ст. 2 ТК РФ);

8.2.11. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.2.12. Своевременно перечислять средства в пенсионный и страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.2.13. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

8.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.3. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов . (единого социального налога)

8.3.4. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

8.3.5. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделением Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

8.3.6. Способствовать организации оздоровления работников – членов Профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, областной организацией профсоюза работников образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

8.3.7. Способствовать оздоровлению детей работников – членов Профсоюза в оздоровительном лагере «Альтаир», других детских оздоровительных лагерях.

8.3.8. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае

длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

8.3.9. Выделяет средства профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, способствует её организации и осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на эти цели.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К РАБОТЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.2. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

9.1.3. Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

9.2. Работодатель:

9.2.2. Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, ежемесячную стимулирующую выплату в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

9.2.3. Устанавливает ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным учреждением.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов.

Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

9.2.4. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

- 9.2.4.1. организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителя учреждения и администрации из числа молодых педагогов;
- 9.2.4.2. закрепляет наставников за работниками, из числа молодежи, в первые три года их работы в образовательной организации; устанавливает наставникам премиальные выплаты за выполнение важных и сложных работ за работу с молодежью в размере 5 % - в первый год работы молодого специалиста и 2,5 % во второй и третий год работы молодого специалиста от ставки заработной платы (должностного оклада). При получении молодым специалистом квалификационной категории до истечения трех лет надбавка наставника снимается;
- 9.2.4.3. предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились:

- 10.1.1. Работодатель включает представителей выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и других представителей работников, уполномоченных общим собранием работающих, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ)
- 10.1.2. Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные в ст. 53 ТК РФ.
- 10.1.3. Профсоюзная организация и её выборный орган (профсоюзный комитет), имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателям и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.4. 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 (ч.2 ст. 370 ТК РФ)
- 10.1.5. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.
- 10.1.6. В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 ТК РФ)
- 10.1.7. Профсоюзная организация 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 РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности")
- 10.1.8. 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 ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379, 380 ТК РФ)
- 10.1.9. Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут производить в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

10.1.9.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.1.9.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.1.9.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 ТК РФ);

10.1.9.4. если примирительные процедуры в соответствии с гл. 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 ТК РФ (ст.ст. 409-418 ТК РФ)

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

11.2. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

11.2.1. соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

11.2.2. предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;

11.2.3. заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;

11.2.4. способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

11.2.5. информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

11.2.6. На основании решения общего собрания работающих (от 07.11.2016г., протокол № 4) профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные ТК РФ представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету.

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

11.2.8. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.2.9. содействия их занятости;

11.2.10. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

11.2.11. соблюдения законодательства о труде;

11.2.12. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета 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, предоставленными Уставом. (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности")

11.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации и ее выборному органу (профсоюзному комитету) в их деятельности (ст. 377 ТК РФ)

11.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа (профсоюзного комитета) в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.5.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);

11.5.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.5.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные для статистических отчетов по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.5.4. безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному органу (профсоюзному комитету) помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

11.5.5. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

11.5.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов;

11.5.7. ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять из заработной платы денежные средства, в указанном в заявлении размере, на счета профсоюзной организации;

11.5.8. предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя;

11.5.9. способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий,

- трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений;
- 11.5.10. членов профсоюзного комитета (других членов Профсоюза - по решению профсоюзного комитета) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, заседаниях выборных органов профсоюзов, собраниях, созываемые профсоюзами, в работе комиссий, советов, рабочих группах, в которые работник делегирован выборным органом Профсоюза, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы и по внутреннему совместительству;
- 11.5.11. не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач;
- 11.5.12. в недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
- 11.5.13. не допускать в течение двух лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов;
- 11.5.14. производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункту "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета). (ст. 82 ТК РФ);
- 11.5.15. включать представителей профсоюзной организации в состав:
- тарификационной комиссии;
 - комиссии по распределению доплат и надбавок;
 - комиссии по премированию;
 - экспертной комиссии;
 - аттестационной комиссии;
 - комиссии по охране труда;
 - комиссии по социальному страхованию;
- 11.5.16. с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:
- увольнение по ст. 81 п. 2, ст. 81 подпункт "б" пункта 3, ст. 81 п. 5 ТК РФ;
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и предпраздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление размеров и видов доплат и надбавок стимулирующего характера, регулирование их выплат (ст. 135 ТК РФ);
 - ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ)
 - введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК

РФ);

- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

11.5.17. с учетом мнения профсоюзного комитета принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, перечень которых представлен в п. 2.2 настоящего договора.

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора могут проявлять как представители работников (профсоюзный комитет), так и представители работодателя (директор, заведующая), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.3. Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создается приказом работодателя.

12.4. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.

12.5. В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

12.6. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.

12.7. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет помещение, необходимое для работы комиссии оборудование (компьютер, принтер, сканер), возможность использовать оргтехнику, средства связи, обеспечивает расходными материалами.

12.8. На время проведения коллективных переговоров (заседания комиссии) лица, участвующие в них, освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработка. По соглашению сторон, на срок не более трёх месяцев, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка. (ст.39 ТК РФ)

12.9. Если согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст.40 ТК РФ)

12.10. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. (гл.61 ТК РФ)

12.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

12.12. Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

12.13. Профсоюзный комитет проводит своим силами проверку выполнения коллективного договора, запрашивает и бесплатно получает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.14. Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.

12.15. При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса. (ст.51 ТК РФ)

12.16. Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. (ст.54 ТК РФ)

12.17. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. (ст. 55 ТК РФ)

12.18. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

12.19. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

12.20. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного договора. (ст.43 ТК РФ)

13.2. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора предать его в Управление экономики Администрации Северодвинска для уведомительной регистрации.

13.3. Работодатель (его представители) обязуется в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора). (ст.ст. 50, 68 ТК РФ)

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, при реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации. (ст.43 ТК РФ)

3.5. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (ст.43 ТК РФ)

3.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. (ст. 43 ТК РФ)

3.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст.43 ТК РФ)

3.8. По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет. (ст.43 ТК РФ)

3.9. Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для вышестоящей профсоюзной организации, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор с Приложениями принят на Общем собрании работников «06» 02 2017 г.

От работодателя:

директор

муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков»

М.П.



Г.А. Лютянская
ф.и.о.

От работников:

председатель

первичной профсоюзной организации
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углубленным изучением иностранных языков»

М.П.



О.Н. Родина
ф.и.о.