


Представитель работников:
Председатель профсоюзной организации
МАОУ «СОШ № 4»

 Т. А. Голикова

Дата: 18.05.2020г

Представитель работодателя:
Директор МАОУ «СОШ № 4»
Н. А. Кошелева

Дата: 18.05.2020г

Юридический адрес: 174210, Новгородская
область, г. Чудово, Малый переулоч, д.9



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

Чудовского муниципального района

«Средняя общеобразовательная школа № 4»

на 2020 -2023 годы

*Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию за № 194 (постановление Администрации
Чудовского муниципального района
от 25.05.2020 № 432).*

Главный специалист - эксперт  Г. В. Заринова



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

Раздел 6. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Чудовского муниципального района «Средняя общеобразовательная школа № 4» (МАОУ «СОШ №4») (далее образовательная организация - (ОО)).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с

— Трудовым кодексом РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях,

— Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 - ФЗ от 29.12.2012,

— Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

— Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, утвержденное Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06 декабря 2017 г.

— иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников ОО и с учетом возможностей установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников,

- обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства,

- создания наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями.

Сторонами коллективного договора (далее – договор) являются:

- работники ОО, в лице в лице председателя первичной профсоюзной организации Голиковой Тамары Александровны.

- работодатель, в лице директора ОО Кошелевой Надежды Александровны

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. При реализации положений договора во всех индивидуальных и коллективных трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношениях профсоюз (профком) представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ОО в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОО, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ОО.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ООО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации ООО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Локальные нормативные акты ООО, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.16. Действие настоящего коллективного договора распространяется на правоотношения, возникшие с даты 21.04.2020 по 21.04.2023.

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

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом ООО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

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

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

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания ОО высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может

быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОО.

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

2.2.12. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним: место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно).

2.2.13. В случае направления работника в служебные командировки, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту командировки и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ОО, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую его состоянию здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

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

2.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.20. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.

2.2.21. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.22. Учитывать мнение профсоюзной организации, общего собрания трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

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

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

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

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, исполнять должностную инструкцию в полном объеме, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

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

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

2.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, соблюдать законодательство об обработке персональных данных.

2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в ОО, педагогическую этику.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы ОО и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.4.7. Изучать и использовать передовой опыт коллег.

2.4.8. Бережно использовать имущество ОО, эффективно и в соответствии с инструкциями использовать интерактивное и компьютерное оборудование, оргтехнику, учебное оборудование и пособия, инструменты.

2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

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

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

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

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений

режим рабочего времени и времени отдыха работников ОО определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для педагогических работников ОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством просвещения Российской Федерации.

3.4. В ОО учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю ОО, его заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ОО, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении педагогическим работникам, для которых ОО является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах и работы в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.6. настоящего раздела.

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

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по ОО педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.11. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогов в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия которых зависит в дальнейшем нормальная работа ОО.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка ОО и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ. Обеденный перерыв сторожей не регламентируется (принимают пищу на рабочем месте).

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ОО, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

- за работу во вредных условиях труда – семь дней;
- за ненормированный рабочий день – три дня.

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

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работникам при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника это работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.25. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по письменному согласию работника в случаях ст. 124, 125 ТК РФ.

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.

3.26. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.28. Педагогическим работникам предоставлять по их желанию не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется работнику в любое время.

3.29. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.30. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.31. Предоставлять педагогам дополнительные дни отдыха (отгулы) за проведение мероприятий с обучающимися, в том числе за участие в проведении предметных олимпиад школьников муниципального и регионального уровней, конкурсов для обучающихся муниципального и регионального уровней, в воскресенье время (по предварительному согласованию с работодателем) согласно отработанному времени. Отгулы, как правило, предоставляются в каникулярное время по письменному заявлению работника. По уважительной причине отгулы могут предоставляться и в другое время по решению работодателя.

3.32. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ; вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

4.2. Оплата труда работников ОО производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ОО, разрабатываемым на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района, и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Положение об оплате труда работников ОО принимается на общем собрании трудового коллектива ОО, подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом директора ОО.

Положение об оплате труда работников ОО размещается в доступном для всех работников ОО месте, в том числе на официальном сайте учреждения в сети Интернет.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника:

за 1 половину - 20 числа текущего месяца,

за 2 половину - 5 числа месяца следующего за отработанным.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.4. Заработная плата работников ОО состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Педагогам ОО производятся выплаты стимулирующих надбавок по результатам деятельности за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда. Результаты труда

оцениваются в соответствии с критериями, предусмотренными Положением об оплате труда работников организации.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств в соответствии с Положением об оплате труда работников организации, которое согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

Установленные выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск и т.д.) производится оплата за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы. При этом учет замещенных уроков ведется в специальном журнале ответственным работником, который ежемесячно представляет директору ОО информацию (ходатайство) о количестве замещенных часов для оплаты. Оплата производится по приказу директора ОО.

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в ОО (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки). Простой по вине работника не оплачивается.

4.10. Работники уведомляются персонально в письменной форме под подпись об изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца.

4.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной, в этой же ОО), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.12. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 144 ТК РФ).

4.13. Отмена выплаты, назначенной работнику, за работу не входящую в круг основных обязанностей может быть только одновременно с отменой данного поручения о её выполнении, о чём работник предупреждается в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня (ст.60 ТК РФ).

4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

содействовать эффективному использованию фонда оплаты труда ООО, использовать систему оплаты труда для поощрения добросовестных работников;

осуществлять контроль реализации прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

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

обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников ООО в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и приняли на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», главы 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Строить 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-гигиеническими требованиями.

5.2.2. Проводить не реже чем один раз в пять лет специальную оценку условий труда работников.

В отношении рабочих мест, на которых вредные производственные факторы не выявлены, работодатель обязан подать в Государственную инспекцию труда по Новгородской области декларацию соответствия условий труда. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, причиной которых явилось действие вредных факторов, действие декларации считается продленным на пять лет.

5.2.3. Обеспечить право работников ООО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных

и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

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

Организовывать проверку знаний работников ОО по охране труда.

5.2.5. Обеспечивать наличие в ОО нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

5.2.6. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.2.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.2.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации:

- Перечень работ с тяжелыми или вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на выплаты компенсационного характера, разрабатывается по итогам специальной оценки условий труда комиссией по охране труда на начало учебного года.

- Список работников ОО, которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляется комиссией по охране труда на начало учебного года.

5.2.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

5.2.11. Работодатель обязуется по своей инициативе и (или) инициативе работников создать в ОО комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители первичной профсоюзной организации.

Обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

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

5.2.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

5.2.14. Организовать и обеспечить прохождение за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе. Отказ работника от прохождения медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины, а при повторном отказе работник может быть уволен по п.5 ст.81 ТК РФ.

При прохождении работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

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

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

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

5.2.16. Использовать возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.2.17. Содействовать деятельности внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций при выполнении ими функций общественного контроля соблюдения норм охраны труда и технике безопасности в учреждении.

5.2.18. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

5.3.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах.

5.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в ОО по вопросам безопасности и охраны труда (ежегодная приемка учреждений образования к новому учебному году).

5.3.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

5.3.5. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации ОО по обеспечению прав работников на охрану труда, выполнение работниками требований техники безопасности.

5.3.6. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников.

5.4. Работник ОО обязан:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда в ООО.

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.3. Проходить в обязательном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

5.4.5. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Раздел 6. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

6.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 261 ТК РФ.

6.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ).

6.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

6.3.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

6.3.2. Без согласия работника не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга детей до 14 лет, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи (ст. 259 ТК РФ).

6.3.3. Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в порядке, установленном действующим законодательством.

6.3.4. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Вести разъяснительную работу с женщинами по их правам в период беременности и воспитания детей.

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

6.4.3. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

6.4.4. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 ТК РФ).

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

6.4.6. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

7.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.3. Обеспечивать в школе персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании по решению суда.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.2.2. Осуществлять контроль своевременности перечисления страховых взносов.

7.2.3. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих.

7.2.4. Контролировать сохранность документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Новгородской области:

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом на досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей (Федеральный закон от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

8.1.2. Педагогические работники имеют иные трудовые права и социальные гарантии, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

8.1.3. Педагогическим работникам, направленным на курсы повышения квалификации и переподготовку, в соответствии со ст. 187 ТК РФ сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, а также производится оплата по основному месту работы командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.2. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Профсоюзный комитет:

8.3.1. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, юбилея, при серьезных материальных затруднениях, на новогодние подарки и т.д.

8.3.2. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении (согласно плану мероприятий).

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

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

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

9.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профорганизации в создаваемых совместных комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.5. Работодатель принимает решения, касающиеся изменений условий оплаты труда, выплаты компенсаций по согласованию с профкомом.

9.6. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и составе ее выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (п.2.3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- изменение существенных условий труда (ч. 5,7 ст. 73 ТК РФ);
- стимулирующие выплаты (ч. 1 ст.144 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников (ч.4 ст.196 ТК РФ);
- порядок расследования несчастных случаев (ч. 25 ст.229 ТК РФ).

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

9.9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим договором.

9.9.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленным законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

9.9.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 ч. 7, 8 ТК РФ).

9.9.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

9.9.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются школой.

9.9.6. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.

9.9.7. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных

союзов в случаях краткосрочной профсоюзной учебы — оплату времени участия в указанных мероприятиях.

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

9.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

- Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения договора.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший договор, для контроля его выполнения проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения договора и бесплатно получает ее.

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

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

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании трудового коллектива «27» марта 2020 года, протокол № 2. Коллективный договор подписан в 2-х экземплярах для каждой стороны.

