

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск
«Средняя общеобразовательная школа № 10
имени К.И. Душенова»
Принят на 2024 – 2027 год

Договаривающиеся стороны

От администрации:

директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения ЗАТО г. Североморск
«Средняя общеобразовательная
школа № 10 имени К.И. Душенова»
Е.В. Ковалева
«05» апреля 2024 г.



От трудового коллектива:

председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения ЗАТО
г. Североморск «Средняя общеобразовательная
школа № 10 имени К.И. Душенова»
И.А. Ленькова
«05» апреля 2024 г.

Утвержден на общем собрании работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средняя общеобразовательная
школа № 10 имени К.И. Душенова»

5 апреля 2024 года

Протокол № 3

Дата вступления силу 5 апреля 2024 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ



Зарегистрирован с Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 63/2024 от « 05 » 04 2024 года

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 бюджетном общеобразовательном учреждении ЗАТО г.Североморск «Средняя общеобразовательная школа № 10 имени К.И. Душенова» (далее - МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее — ТК);
- Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иные законодательные и локальные нормативные акты, целью которых является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Ковалева Елена Викторовна (далее — директор);
- работники образовательной организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Ленькова Ирина Александровна (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен с соблюдением основных принципов социального партнерства равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения законов и норм трудового законодательства.

Администрация признаёт, что профсоюзный комитет является единственным

полномочным представителем всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком школы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации её в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором школы. При её реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И.Душенова» 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.

В случае ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны коллективного договора обязуются не включать в него условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.9 ТК РФ).

Отдельные пункты договора могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон. Если одна сторона из них вносит дополнительные предложения, то другая сторона должна рассмотреть их и дать ответ не позднее, чем через 7 дней.

1.9. 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). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами

социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

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

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

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

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее одного раза в год отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении его обязательств на общем собрании трудового коллектива. Профсоюзный комитет может заслушивать администрацию о выполнении обязательств трудового коллектива ежеквартально.

На срок действия договора, при выполнении администрацией всех его положений, ПК обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии коллективного договора, внесении в него дополнений и изменений в период срока действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссных решений.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.17.1. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор в Министерство труда и социального развития Мурманской области. В течение месяца со дня его уведомительной регистрации довести информацию до всех работников предприятия.

1.17.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с условиями коллективного договора (ст.68 ТК РФ).

1.17.3. Содействовать деятельности профсоюзной организации и её органов, не вмешиваться в деятельность профорганизации, не препятствовать осуществлению их прав.

1.17.4. Привлекать профсоюзный комитет к участию в группах и комиссиях по подготовке локальных правовых актов по вопросам оплаты и нормирования труда; по

вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и экономические интересы работников школы; к разработке планов, программ и других документов по развитию школы.

Учитывать мнение профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда работников школы;
- положение о стимулирующих выплатах работникам школы.

1.17.5. Взаимодействовать с профсоюзным комитетом при подготовке и проведению совещаний по вопросам развития школы, а также по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников школы.

1.17.6. Содействовать участию представителей профсоюзной организации в управлении школой через представительство в органах самоуправления.

1.18. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.18.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

1.18.2. Оказывать помощь работникам школы в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон.

1.18.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, содействовать предотвращению в школе трудовых споров при выполнении обязательств, включённый в настоящий трудовой договор.

1.18.5. На срок действия договора, при выполнении администрацией всех его положений, не предъявлять дополнительных требований, организовывать каких-либо коллективных действий.

Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договорённости.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны исходят из того, что трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по соответствующей трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные

требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

— дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

— условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

— режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

— гарантии компенсации работы с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

— условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

— условия труда на рабочем месте;

— условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

— другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника;
- 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.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст.57 ТК РФ).

2.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пять лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьями 57 – 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда 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, условие о срочном характере трудового

договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

2.1.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.1.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

2.2. Стороны договорились, что 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.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.2.1. Прием на работу оформлять приказом по школе, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Заклучить 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 образовательной организации, 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. 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.

2.2.5. 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.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью

заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК, 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.

2.2.8. 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, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца.

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

2.2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N

90-ФЗ, от 07.10.2022 N 376-ФЗ, от 25.12.2023 N 642-ФЗ).

Категории работников, которых нельзя уволить при сокращении (ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ, п. 15, 28 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1): беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; одинокие матери, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет или детей в возрасте до 14 лет; лица, воспитывающие без матери детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет); единственные кормильцы детей-инвалидов в возрасте до 18 лет или детей в возрасте до 3 лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает; работники, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права; лица, находящиеся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. 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 образовательной организации.

2.2.13. 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 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК).

2.2.14. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник

направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки, утвержденным приказом МБОУ ЦО № 1 от 22.05.2023 № 77.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 30 процентов.

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

2.2.17. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

2.2.18. 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.

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

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

2.2.21. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят

на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

— лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

— лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

— лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

— лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

— лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

— лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

— иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст. 70 ТК РФ).

2.2.22. Перевод на другую работу по инициативе работодателя производить только с согласия работника, при этом работник не может быть переведен и перемещён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 72.1 ТК РФ).

В любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

жизненные условия, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

2.2.23. Увольнение работников по основаниям, указанным в пунктах 2; 3 статьи 81 ТК РФ, производить лишь в случае, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (ст. 81 ТК РФ). Оформление прекращения трудового договора производить в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ.

2.2.24. Обеспечивать соблюдение порядка высвобождения работников с предприятия в связи с сокращением численности или штата в соответствии с требованиями статьи 81 ТК РФ, пункты 1, 2.

2.2.25. При принятии решения о сокращении в письменной форме сообщать об этом выборному органу ППО не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.2.26. Не менее чем за три месяца предоставлять в органы государственной службы занятости населения по установленной форме информацию о возможных массовых увольнениях.

2.2.27. Не позднее, чем за два месяца сообщать на службу занятости сведения по установленной форме о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника.

2.2.28. Соблюдать требования ст.76 ТК РФ при отстранении работника от работы.

2.2.29. С истечением срока действия срочного трудового договора предупреждать работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.2.30. Не допускать увольнения работников по инициативе работодателя в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

2.2.31. Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, производить по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.2.32. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставлять

увольняемым работникам гарантии, предусмотренные ст. 318 ТК РФ.

2.2.33. При расторжении трудового договора соблюдать гарантии, установленные ст.261 ТК РФ беременным женщинам и женщинам, имеющим детей.

2.2.34. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя

2.2.35. В соответствии с Законом Мурманской области от 04.10.2006 г. № 794-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников» при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивать единовременное пособие в размере трёх должностных окладов.

2.2.36. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определённый срок, обеспечивать приоритет в приёме на работу работников, ранее добросовестно работающих в ней и уволенных в связи с сокращением численности или штата и при появлении вакансий (ст.178, 180 ТК РФ).

2.3. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.3.1. 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.

О выявленных нарушениях направлять работодателю соответствующие заявления согласно ст.195 ТК РФ.

2.3.2. Принимать участие в разработке мероприятий и предложений, направленных на содействие занятости высвобождаемых работников.

2.3.3. Соблюдать установленный ст.373 ТК РФ срок рассмотрения проекта приказа и копий документов и направления работодателю своего мотивированного мнения в письменной форме – в течение семи рабочих дней.

При несогласии с предлагаемым решением об увольнении работника – члена профсоюза или избранного в состав комиссии по трудовым спорам МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» - по п.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ проводить в течение 3-х рабочих дней дополнительные консультации с работодателем, результаты которых оформлять протоколом. Согласно ст. 82 ТК РФ участвовать в работе аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 части первой ст. 81 ТК РФ.

Использовать свое право обжалования несогласованных решений работодателя об увольнении работников – членов профсоюза – в государственную инспекцию труда в Мурманской области и в суд.

РАЗДЕЛ 3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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 МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» 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. Стороны считают, что рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст.189 ТК РФ).

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (смены), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова», утвержденными работодателем (с учетом мнения профкома) в соответствии с трудовым законодательством (ст.100 ТК РФ).

3.2.1. Для педагогических работников 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников (ст.333 ТК РФ).

3.2.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала школы устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

для женщин 36 часов в неделю;

для мужчин 40 часов в неделю.

3.2.3. Начальник хозяйственного отдела, экономист, заведующий канцелярией, секретарь руководителя занимают должности с ненормированным рабочим днем. Эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты.

3.2.4. Для работников школы устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Директор школы может установить 5-дневную рабочую неделю с 2 выходными днями заведующему канцелярией, секретарю руководителя, начальнику хозяйственного отдела, экономисту.

3.2.5. При установлении учителям, для которых МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Составление нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителей.

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

3.2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ), за

исключением изменения трудовой функции работника. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 74 ТК РФ).

3.2.9. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник отказывается от перевода либо соответствующая работа отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.73 ТК РФ).

3.2.10. Время, свободное от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.2.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с основным отпуском, является рабочим временем всех работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова». В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором школы.

3.2.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.2.13. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и специфики работы школы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.2.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком рабочего времени.

3.2.15. Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

3.2.16. 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.17. 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 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 и иными федеральными законами.

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

3.2.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

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.

3.2.20. 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.

3.2.21. 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.

3.2.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

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.

3.3. Стороны считают, что время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

3.3.1. 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 образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

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.

3.3.2. 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.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК.

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

— за работу во вредных условиях труда — 7 календарных дней;

— за ненормированный рабочий день — 3 календарных дня;

— за работу в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня;

— за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

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

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

3.3.7. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

— сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу — один календарный день;

— бракосочетания работника — три календарных дня.

— бракосочетания детей работников — один календарный день.

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

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

3.3.10. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

— участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;

— работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);

— педагогическим работникам с непрерывной преподавательской работой через

каждые 10 лет без сохранения заработной платы сроком до 1 года согласно ст.335 ТК РФ в указанные сроки, если заявление о сроках и продолжительности отпуска в следующем учебном году работник подал до 15 мая текущего года. В других случаях сроки предоставления отпуска определяются по соглашению сторон. Отпуск предоставляется с сохранением места по согласованию с учредителем.

3.3.11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК).

3.4. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.4.1. Обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени педагогических работников согласно ст.333 ТК РФ.

Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.4.2. По просьбе беременной женщины или одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, на основании личного заявления неполную учебную нагрузку. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и трудовых прав (ст. 93 ТК РФ). Эти категории работников не подлежат увольнению.

3.4.3. Расписание сменности производить по согласованию с ПК в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Графики сменности доводить до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

Не допускать назначение работника на работу в течение двух смен подряд (ст.103 ТК РФ).

3.4.4. Не допускать к сверхурочным работам, работам в ночное время и выходные дни: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников моложе 18 лет (ст. 99 ТК РФ).

3.4.5. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, одиноких родителей, воспитывающих детей в

возрасте до 5-и лет, а также опекунов детей указанного возраста привлекать к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом знакомить в письменной форме указанных работников со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96; 99 ТК РФ).

3.4.6. С письменного согласия работника поручать ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со ст. 151 ТК РФ (ст. 60.2 ТК РФ).

3.4.7. В соответствии со ст.101 ТК РФ при необходимости эпизодически привлекать отдельных работников с ненормированным рабочим днем к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ).

3.4.8. Разрешать работу по совместительству согласно статьям 282 и 284 ТК РФ.

3.4.9. При составлении графика сменности учитывать мнение профкома. Графики сменности доводить до сведения работников.

3.4.10. Учителям, по возможности, предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.4.11. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации (ст.113 ТК РФ). По письменному распоряжению привлекать работников без их согласия к работе в такие дни только в случаях, предусмотренных данной статьёй.

3.4.12. Утверждать по согласованию с ПК не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года графики ежегодных отпусков работников организации. О времени начала отпуска извещать работника под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала (статья 123 ТК РФ). Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков исчислять в календарных днях.

3.4.13. Предоставлять в установленный срок ежегодный оплачиваемый отпуск работникам организации продолжительностью: для педагогических работников – 56 календарных дней и на основании ст. 116 и ст. 321 ТК РФ ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня, для остальных работников - 28 календарных дней и на основании ст. 116 и ст. 321 ТК РФ ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

3.4.14. За ненормированный рабочий день на основании ненормированный предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- экономисту – 3 календарных дня;
- начальнику хозяйственного отдела – 3 календарных дня;
- заведующей канцелярией – 3 календарных дня.

3.4.15. Один раз в два года предоставлять необходимое количество дней без сохранения заработной платы работнику для проезда к месту использования отпуска и обратно.

3.4.16. Соблюдать порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьям 122 и 322 ТК РФ.

3.4.17. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.

3.4.18. Отдельным категориям работников предоставлять отпуск по их желанию в удобное для них время (работники в возрасте до 18 лет, участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, ветераны труда) согласно ст. 123 ТК РФ.

3.4.19. В соответствии со ст.127 ТК РФ при увольнении по письменному заявлению работника предоставлять ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) или выплачивать денежную компенсацию.

3.4.20. Работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставлять одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом согласно ст.286 ТК РФ. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то по просьбе работника предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Общая продолжительность оплачиваемых отпусков работающим по совместительству в районах Крайнего Севера устанавливается на общих основаниях согласно ст. 321 ТК РФ.

3.4.21. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев, предоставлять оплачиваемые отпуска или выплачивать компенсацию при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

3.4.22. По письменному заявлению одного из работающих родителей, имеющих ребенка в возрасте до 16 лет, предоставлять ежемесячно дополнительный выходной день без

сохранения заработной платы в соответствии со ст. 319 ТК РФ.

3.4.23. Соблюдать требования ст.255 – 257 ТК РФ при предоставлении женщинам отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и отпуска работникам, усыновившим ребенка.

3.4.24. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника заменять денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст.126 ТК РФ).

3.4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносить на другой срок по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на учебном процессе, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ).

3.4.26. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставлять одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающих продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставлять без сохранения заработной платы (статья 99,11 Закона о статусе военнослужащего).

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

3.4.28. Согласно ст.263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В

этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или используемый полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

3.4.29. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, прибывших в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам организаций, финансируемых из средств местного бюджета, при переезде к новому постоянному месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, компенсируются расходы, связанные с переездом самих работников и членов их семей (мужа, жены, несовершеннолетних детей и лиц, находящихся на иждивении, совместно проживающих с работниками) (ст. 326 ТК РФ, Постановление Администрации МО ЗАТО Североморск от 17.04.2006 №268 «О компенсации расходов, связанных с проездом и провозом багажа, работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета»).

3.4.30. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней,
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительного отделения образовательного учреждения высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней (статья 173 ТК РФ).

3.4.31. Предоставлять за работу без листа нетрудоспособности в течение учебного года в количестве 3 дня отдыха с сохранением заработной платы в каникулярное время при условии отсутствия срочных работ.

3.5. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ОБЯЗУЕТСЯ:

3.5.1. Согласно ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за соблюдением администрацией 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.

3.5.2. Вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих условия коллективного договора и трудового законодательства.

3.5.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.5.4. 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.

3.5.5. Соблюдать установленный ст. 372 ТК РФ срок (не позднее 5 рабочих дней) направления администрации в письменной форме мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, при недостижении согласия в течение 3-х дней проводить консультации с работодателем, оформлять возникшие разногласия протоколом, а также использовать своё право обжалования принятого локального акта в государственную инспекцию труда в Мурманской области или в суд, а также право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд школы.

4.1.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы (ст.196 ТК РФ).

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.2.1. Организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации всех работников (в разрезе специальности).

Обеспечивать прохождение независимой оценки квалификации педагогических

работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

4.2.2. В случае направления работника для прохождения независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для прохождения независимой оценки квалификации в другую местность, оплачивать ему 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).

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.

4.2.4. Обеспечивать подготовку документов для проведения независимой оценки квалификации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.3. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.3.1. Осуществлять контроль за обеспечением профессиональной переподготовки и прохождением независимой оценки квалификации работников школы.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст.129 ТК РФ).

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (ст. 164 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 24 число месяца — за первую половину текущего месяца и 6 число следующего месяца за вторую половину месяца. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50: 50.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. 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.

5.8. 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 образовательной организации (выслуга лет);

— при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

5.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК).

5.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.15. Выплачивать ежемесячную надбавку (доплату) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) работникам, которым присвоены категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

5.16. Заработная плата выплачивается работникам в текущем месяце не реже, чем каждые полмесяца – то есть раз в пятнадцать дней. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

Порядок и оплата условий труда регулируются Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова».

5.17. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников школы и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
- стимулирующие выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- стимулирующие выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты районного коэффициента 1,5 и процентных надбавок к заработной плате за работу в условиях Крайнего севера;
- других условий оплаты труда, установленных законодателем и правовыми актами;
- доплаты за работу в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки за фактически отработанное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников школы, локальными правовыми актами школы.

5.18. Премия работникам школы выплачивается в индивидуальном порядке из фонда стимулирующей части, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, в связи с достижениями высоких результатов в работе.

5.19. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.19.1. Систему оплаты труда, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливать на основании коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения ПК (ст. 135 ТК РФ).

По согласованию или с учетом мнения профкома определять различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки в соответствии с порядком и условиями применения стимулирующих и компенсационных выплат, установленных Правительством РФ. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей, согласно ст.144 ТК РФ.

5.19.2. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.19.3. Устанавливать выплаты стимулирующего характера к тарифным ставкам на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за проявленное профессиональное мастерство, за общественную работу и т.д.

Производить доплаты за увеличение объёма работы согласно ст. 151 ТК РФ.

Тарификация, порядок и размеры доплат и надбавок, других денежных средств, направленных на эти цели, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и соответствии с коллективным договором (ст.144 ТК РФ).

5.19.4. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную и стимулирующую части. Расчет величины фонда оплаты труда работников

общеобразовательных учреждений осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (30%).

В объемах средств областного и местного бюджетов на оплату труда дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников школы. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждения осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

5.19.5. Согласно ст. 136 ТК РФ выдачу зарплаты производить 2 раза в месяц: 9-го и 24-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём производить выдачу зарплаты накануне этого дня.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.19.6. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения в соответствии со ст.140 ТК РФ.

5.19.7. Соблюдать срок выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, установленный ст.141 ТК РФ.

5.19.8. Размер средней заработной платы определять в соответствии со ст.139 ТК РФ.

5.19.9. Повышение заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить по результатам специальной оценки условий труда по согласованию или с учетом мнения профкома, а также в случаях, предусмотренных ст. 149; 150; 152 – 154 ТК РФ.

5.19.10. Производить доплату всем работникам, работающим в ночное время, за каждый час работы в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада).

5.19.11. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению сторон трудового договора.

5.19.12. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, извещать работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

5.19.13. Сохранять средний заработок по прежней работе согласно ст.254 ТК РФ при переводе на другую работу беременных женщин. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет при переводе на другую работу производить оплату труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.19.14. Оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращении продолжительности ежедневной работы производить в соответствии со ст.271 ТК РФ.

5.19.15. Оплату труда лиц, работающих по совместительству, производить пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других

условиях, определённых трудовым договором согласно ст. 285 ТК РФ.

5.19.16. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, работающим в районе Крайнего Севера и совмещающим работу с обучением, предоставлять только по основному месту работы (ст.287 ТК РФ).

5.19.17. Работникам, уволенным из МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова» в связи с сокращением численности или штата выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранять на период трудоустройства, но не свыше 3-х месяцев, среднюю заработную плату. В исключительных случаях сохранять средний месячный заработок в течение 4-го, 5-го и 6-го месяцев со дня увольнения (ст. 318 ТК РФ). Выплату выходных пособий работникам производить в соответствии со ст.178 ТК РФ.

5.19.18. При направлении работника в служебную командировку обеспечивать сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно ст.168 ТК РФ.

5.19.19. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» сохранять за ним его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профзаболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

5.19.20. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст.183 ТК РФ).

5.19.21. Дополнительно к федеральным являются следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

— заработная плата работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000,00 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

— ежемесячная выплата педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается в размере 3 500,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в классах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее 25 человек и в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими требованиями к комплектованию классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

— ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", устанавливается в размере 20 000,00 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежемесячно выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах;

— педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба, внесенного в Единый всероссийский перечень (реестр) школьных спортивных клубов, устанавливается ежемесячное вознаграждение. Руководство школьным спортивным клубом включает проведение комплекса мер, направленных на создание и поддержку деятельности школьного спортивного клуба, а также обеспечение его участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых школьными спортивными лигами. Основанием для установления педагогическому работнику выплаты является приказ руководителя общеобразовательного учреждения о возложении на него функций руководителя школьного спортивного клуба. Выплата осуществляется за фактически отработанное время независимо от количества обучающихся в школьном спортивном клубе, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Основанием для прекращения выплаты является приказ руководителя общеобразовательного учреждения о снятии с педагогического работника функции руководителя школьного спортивного клуба.

5.19.22. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их

применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с Примерным положением, с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

5.19.23. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- премии:
- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом рекомендуется учитывать для педагогических работников учреждений:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых

учреждением;

— организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;

— непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;

— непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;

— освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

— достижения в инновационной деятельности учреждения;

— участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного образования, образовательных организациях высшего образования, организациях дополнительного профессионального образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

— участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;

— работу с детьми из социально неблагополучных семей;

— использование в деятельности современных образовательных технологий;

— наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

— работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

— участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

— наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

— руководство научно-исследовательской работой обучающегося,

представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка обучающегося к выступлению с научным докладом;

— публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;

— участие в выполнении программы развития учреждения;

— организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением);

— количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;

— участие в инновационной деятельности учреждения;

— использование новых эффективных технологий в процессе работы;

— работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

— применение в работе иностранного языка;

— другие показатели и условия.

5.19.24. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работниками баллов производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество набранных работником баллов.

5.19.25. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников:

— заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

— руководителей методических объединений (МО), работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;

— остальных педагогических работников – по представлению руководителей МО;

— административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – по представлению начальника хозяйственного отдела.

5.19.26. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника

об этом в установленном законодательством порядке.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5.19.27. Соблюдать требования ст.186 ТК РФ о гарантиях и компенсациях

работникам в случае сдачи ими крови или ее компонентов.

При сдаче крови или ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.19.28. При направлении работника на курсы для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

5.19.30. Оплачивать работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет предприятия стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом 30 килограммов. Оплату проезда и провоза багажа производить не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращению из отпуска работника на основании предоставленных билетов или других оправдательных документов. Оплату стоимости проезда личным транспортом производить по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём (статья 325 ТК РФ).

***Примечание: к неработающим членам семьи работников, на которых распространяется указанная компенсация, относятся: несовершеннолетние дети, муж, жена.

5.19.31. Установить дни (понедельник и четверг) для обращения работников в финансовую часть за разъяснениями по вопросу начисления и выплаты заработной платы, компенсаций и других денежных требований.

5.20. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.20.1. Согласно ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за своевременным вводом в действие новых приказов и директив по оплате труда, правильной выплатой заработной платы, компенсаций, надбавок (за соблюдением условий договора по вопросам оплаты труда, гарантий и компенсационных выплат в соответствии с ТК РФ).

5.20.2. Соблюдать установленный ст.372 ТК РФ срок направления администрации в

письменной форме мотивированного мнения по проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

5.20.3. Добиваться устранения фактов нарушения условий коллективного договора, привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении этих условий и требований трудового законодательства.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровня профессиональных рисков (ст. 209 ТК РФ).

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

6.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

6.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

6.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.12. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

6.2.13. Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.

6.2.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.2.16. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 100 000 руб., если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.2.18. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 212 ТК РФ).

6.2.19. Обеспечивать формирование совместной с профкомом комиссии по охране труда и организации ее деятельности согласно ст. 218 ТК РФ. Обеспечивать нормативными и справочными материалами по охране труда за счет МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова».

6.2.20. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.2.21. Согласно ст. 225 ТК РФ осуществлять проверку знаний по охране труда поступивших на работу руководителей подразделений и специалистов не позднее одного месяца после назначения на должность, для работающих – периодически, не реже одного раза в три года, комиссией с участием профкома.

6.2.22. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 185; 212 ТК РФ).

6.2.23. Ежегодно заключать с профкомом соглашение по охране труда с учетом выделенных средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда. Обеспечивать выполнение соглашения по охране труда.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы)

- гарантии, компенсации и льготы работникам;

- режимы труда и отдыха;

- занятость, условия высвобождения работников;

- повышение квалификации работников, в том числе в целях модернизации производства;

- условия и охрана труда;

- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

- дополнительное пенсионное страхование;

- другие вопросы, определенные сторонами, согласно ст. 46; 226 ТК РФ .

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.2.24. Не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 253; 265 ТК РФ).

6.2.25. Соблюдать режимы труда, установленные постановлением Губернатора Мурманской области от 07.06.1999 года №242-ПГ «Об организации работы в холодное время года на территории Мурманской области» (с изменениями на 10.12.99 г.).

6.2.26. Обеспечивать режимы труда и отдыха работников, установленные действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова».

6.2.27. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

6.2.28. Соблюдать требования ст.227 – 231 ТК РФ при расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

6.2.29. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ст.212 ТК РФ).

6.2.30. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.31. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.32. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

6.2.33. Осуществлять совместно с профкомом общественный контроль по охране труда.

6.2.34. Согласно ст. 370 ТК РФ обеспечивать предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

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. 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.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем

на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.6. **ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:** (согласно ст. 370 ТК РФ):

6.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства, прав и законных интересов работников в области охраны труда, проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, включенных в данный раздел коллективного договора и соглашения по охране труда в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова».

6.6.2. Избрать уполномоченных лиц по охране труда и организовать их работу согласно Постановления Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 26 сентября 2007 года № 4-6 «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов», приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

6.6.3. В случае ухудшения условий труда работников и техники безопасности предъявлять требования к администрации по приведению этих условий в соответствие санитарным нормам и правилам.

6.6.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в разработке и осуществлении мероприятий по сокращению производственного травматизма.

6.6.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

6.6.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства,

сокрытии фактов несчастных случаев.

6.6.7. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

6.6.8. Ежегодно заслушивать на заседаниях профкома отчет о работе уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими

средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или медбригад и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

7.1.13. Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.

7.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.1.16. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 100 000 руб., если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

7.1.18. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.20. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

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

7.3.2. 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.

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

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК, Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК).

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК, ст. 11 Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

— учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК;

— согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего

коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК);

— несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК);

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК);

— повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК);

— совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК);

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

— установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

— представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК);

— представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК);

— установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК);

— установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК);

— распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК);

— утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК);

— установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК);

— распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК).

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

— применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК);

— временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК;

— увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК):

— сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК);

— несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК);

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК и Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

РАЗДЕЛ 10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

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

11.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, с 05.04.2024 по

05.04.2027 гг. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы или при смене администрации МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» (ст.43 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым кодексом РФ для его заключения.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению, изменению или выполнению коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

12.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» на срок не более трёх месяцев. Оплата специалистов и посредников производится приглашающей стороной.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Для этого стороны на паритетных началах создают комиссию, работающую по плану, утверждённому сторонами.

12.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 им. К.И. Душенова». С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.7. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

12.7.1. Соблюдать условия данного договора.

12.7.2. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить три экземпляра коллективного договора на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Мурманской области по адресу: 183027, г. Мурманск, ул. Книповича, 48.

Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно статьям 54 и 55 ТК РФ.

12.8. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

12.8.1. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора и направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений коллективного договора.

12.8.2. Запрашивать у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

12.8.3. Заслушивать на своих заседаниях администрацию МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» о ходе выполнения коллективного договора.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

Директор Ковалева Елена Викторовна

М.П.

05 апреля 2024 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Ленькова Ирина Александровна

М.П.

05 апреля 2024 г.

12.8.1. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора и направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений коллективного договора.

12.8.2. Запрашивать у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

12.8.3. Заслушивать на своих заседаниях администрацию МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 10 и. К.И. Душенова» о ходе выполнения коллективного договора.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

Директор  Ковалева Елена Викторовна

М.П.

05 апреля 2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 Ленькова Ирина Александровна

М.П.

05 апреля 2024 г.

