

От работодателя:

Директор
МАОУ «Лицей «Солярис»

_____ О.Ю. Мирошниченко
«__» _____ 20__

М.П.

От работников:

Председатель ППО
МАОУ «Лицей «Солярис»

_____ А.А. Шиловская
«__» _____ 20__

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей «Солярис»

заключенный на период с «05» февраля 2024 года
по «05» февраля 2027 года

г. Саратов

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

МАОУ – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Лицей «Солярис»;

ВО- Выборный орган;

ПВТР - Правила внутреннего трудового распорядка;

ПОТ - Положением об оплате труда;

ФОТ – фонд оплаты труда;

МРОТ - минимального размера оплаты труда

ТД – Трудовой договор;

КД – Коллективный договор;

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»;

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен между работодателем в лице директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей «Солярис» (далее МАОУ) Мирошниченко Ольги Юрьевны, действующего на основании Устава и работниками, в лице выборного органа (далее ВО) - председателя ППО Шиловской Анны Александровны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Настоящий КД разработан в соответствии с действующими законодательством, (Конституция РФ, Трудовом кодексе РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в РФ», а также в законах Саратовской области «О социальном партнерстве» и «Об образовании») и распространяется на всех работников МАОУ независимо от членства в Профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, КД распространяется на совместителей, работников, заключивших срочный трудовой договор, а также работников, поступивших на работу после его заключения (ст.43 ТК РФ).

1.2. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями (ст.40 ТК).

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

1.4. ВО первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МАОУ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают ВО первичной профсоюзной организации представителем работников МАОУ, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения ВО первичной профсоюзной организации. С учетом экономических возможностей МАОУ в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению, с установленными законами, нормативными правовыми актами, Соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальным соглашением (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и ВО первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом выполнения КД осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения КД стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год и оформлять соответствующий документ.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению КД.

1.10. Локальные нормативные акты, принимаются по согласованию с ВО первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует не более 3-х лет до заключения нового КД или изменения, дополнения настоящего КД.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

ВО первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение КД, содействовать его реализации.

Заклучившие КД стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

Данный КД устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (далее ТД), условия ТД не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. ТД заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

ТД является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении ТД с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом МАОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.2.3. В ТД включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в ТД включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

При внесении изменений в ТД, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, КД. В ТД оговаривать объем: учебной нагрузки для педагогического работника, выполняемой работы для прочего персонала.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для работников, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.2.4. Заключать ТД для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный ТД заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий ТД путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее ТД, и с учетом положений настоящего КД.

2.2.6. Выполнять условия заключенного ТД.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон ТД, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производится изменение условий ТД без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия ТД не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации и кодекса

профессиональной этики может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать ВО первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении ТД с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до установления страховой пенсии);
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- лиц, моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- из неполных семей, имеющих детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- инвалиды;
- одновременно двух работников из одной семьи;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия ВО первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.13. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.14. Направлять на переподготовку работников без отрыва от производства.

2.2.15. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

2.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.20. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.21. Стороны договорились:

Создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

Работодатель создаёт для работников, не соответствующих профстандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода 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 РФ).

2.3. ВО первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении ТД с работниками.

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

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем ТД с работниками - членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением ТД.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации устанавливается ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, учебным расписанием, КД.

ПВТР организации утверждаются работодателем с учётом мнения ВО первичной профсоюзной организации.

3.2. В соответствии с ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ» нормы профессиональной этики педагогических работников МАОУ закрепляются в «Положении о нормах профессиональной этики».

3.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за ставку заработной платы.

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительности рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в ТД, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее-педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.4. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются в соответствии с ПВТР.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусмотрен для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники 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, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

В течении рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность определены в ПВТР.

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению руководителя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в соответствии со ст.60,97,99 ТК РФ

3.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников

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

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, можно заменить денежной компенсацией на основании заявления работника, кроме следующих

категорий работников: - беременным работницам; -несовершеннолетним сотрудникам; - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

Работникам при увольнении выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

Работник при увольнении обязуется вернуть излишне выплаченную сумму отпускных при предоставлении отпуска в счет будущих отработанных месяцев (авансом).

3.12. На основании личного заявления предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных КД (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Одна из частей не может быть менее трех месяцев. По соглашению сторон длительный отпуск работники могут присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.ст.128, 173, 173.1, 174 ТК РФ, работникам в следующих случаях: - в связи с переездом на новое место жительства- 1 день; - при праздновании свадьбы детей – до 2-х календарных дней; - для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней; - неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – до 2 календарных дней.

3.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.16. ВО первичной профсоюзной организации имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников.

3.17. Работодатель освобождает работника на основании его письменного заявления от работы с сохранением за ним среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Оплата труда в MAOY осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (далее ПОТ), которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

4.2. ПОТ разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты (далее ФОТ) труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: ФОТ в размере 97% и на материально - техническое обеспечение в размере 3%.

4.4. ФОТ состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет не менее 70% от общего ФОТ, стимулирующая не более 30%.

4.5. Базовая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет не менее 70 %, остальных работников учреждения составляет не менее 30% от базовой части.

4.6. Размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно и утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.7. Зарплата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условиях труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

в) дополнительных выплат в целях неумощения базовой части ОТ педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану.

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Более подробно методика расчета заработной платы расписана в ПОТ.

4.8. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов».

4.9. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками учреждения на основании Положения о стимулирующих выплатах. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим советом на основании представления руководителя МАОУ.

Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

4.10. Зарплата выплачивается в денежной форме не реже чем каждые 15 календарных дней в следующие дни: 13 и 28 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Зарплата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему норму труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда (далее МРОТ).

4.12. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.13. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

4.14. На учителей и других педагогических работников на начало нового учебного года составляются тарификационные списки.

4.15. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Аудиторную и неаудиторную учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году и знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной нагрузки учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно в случаях:

- уменьшение количества часов по учебному плану и программам, сокращение количества классов;
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной нагрузки;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после его окончания.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

4.16. ПОТ предусмотрены выплаты компенсационного характера согласно ст.152 ТК РФ и за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон ТД.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случаях приостановки работы, выплачиваются эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная

со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.18. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.19. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.20. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.21. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.22. При подсчете неаудиторной занятости за работу учителя, выполняющего работу классного руководителя, установлен коэффициент 1, а так же производится фиксированная выплата в размере 6000,00 рублей ежемесячно. Для прочего педагогического состава, исполняющих обязанности классного руководителя, производится выплата 6000,00 рублей ежемесячно.

В соответствии с Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 года №30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», Законом Саратовской области от 03.12.2009 № 203-ЗСО «Об определении объема субвенций из областного бюджета на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и о порядке определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений», производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 6000,00 рублей, но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах), по письменному заявлению педагогического работника.

Выплата за классное руководство производится также и в каникулярное время, не совпадающего с их отпуском.

4.23. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

4.24. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.25. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.26. На основании письма Минпросвещения России от 04.02.20 № ВБ-175/08 «О методических рекомендациях по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА» осуществляется освобождение педагогических работников от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

В период нахождения работников в очередном или дополнительном отпуске, отзыв осуществляется с согласия работника в соответствии с положениями ст.125 ТК РФ. При этом работнику предоставлено право выбора: использовать неиспользованную в связи с отпуском часть отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску в следующем рабочем году. Отзыв работника оформляется приказом руководителя.

4.27. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.28. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.29. Учреждение имеет право полностью распоряжаться экономией ФОТ, которая может быть направлена на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

4.30. Штаты учреждения формируются в соответствии со ст.28 ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного Государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении СанПин 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», с Методическими рекомендациями».

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

5.2.4. Своевременно и полностью перечислять средства в бюджет Социального фонда России для начисления страховых пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.5. Определить место и время для питания работников в ПВТР;

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, с заработной платы работников - членов профсоюзной организации.

5.2.7. Соблюдать и предоставлять согласно ст.173,174, 176, 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной

и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.2.8. Производить полную или частичную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) за счет внебюджетных источников.

5.2.9. Соблюдать и предоставлять согласно ст.173,174, 176, 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2.10. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключение педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых трех лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или организации высшего образования.

5.2.11. Педагогическим работникам, имеющим стаж менее трех лет после окончания профессиональной организации или организации высшего образования устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней заработной платы в организации на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.2.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее трех лет, сохранить уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

5.2.13. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения.

5.2.14. Установить согласно Решению Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года N 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов»» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 4803 рубля и 3202 рубля, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 рубль.

Награжденным:

- медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского в размере 901рубля;
- нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - в размере 901рубля;
- нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере 901 рубль;
- ведомственным знаком отличия «Отличник Просвещения» в размере 901рубля;
- почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»- в размере 901 рубль.

5.2.15. Выплачивать вышеперечисленные надбавки только по основному месту работы. Совместителям данная надбавка не устанавливается.

5.2.16. Работникам, награжденным званиями «Почетный работник» устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

5.2.17. Сохранять квалификационные категории (первая, высшая) в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.2.18. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей по иной работе (должности) соблюдаются условия труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель обеспечивает право работников организации на здоровые безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ):

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Обеспечивается создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки РФ от 25.08.2015 г. № 12-1077.

6.3. Проводится работа по охране труда и безопасности, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются члены ВО первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.4. Проводятся со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Повторные инструктажи проводятся не реже 1 раза в 6 месяцев. Проверка знаний работников организации по охране труда производится не реже 1 раза в год.

6.5. Работники обеспечиваются нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами.

6.6. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.7. Работодатель обязан проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.8. Работодатель отвечает за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.9. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.10. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а так же временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

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

6.12. Работникам обеспечивается прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

6.13. Созданы необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников.

6.14. Работник обязан:

- при приеме на работу предоставить справку о наличии (отсутствии) судимости даты не позднее чем за месяц до написания заявления;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

7.2. Работодатель признает, что ВО первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. 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 или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представить его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на его счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов

созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.6. Производить ежемесячные выплаты председателю ПК в размере 20% к окладу, за активное участие в решении социальных вопросов труда на основании Соглашения между администрацией муниципального образования «Город Саратов» и городским комитетом Профсоюза образования г. Саратова.

7.3.7. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма аудиторной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374. 376 ТК РФ).

7.3.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3.10. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по специальной оценке условий труда, охране труда.

7.3.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;

- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- инструкции по охране труда и другие вопросы.

7.3.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.6. Оказывать материальную помощь члену профсоюза в случаях: смерти членов его семьи, длительной болезни, операции, порчи имущества согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

8.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно–оздоровительной работы в учреждении.

8.8. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе, фонда экономии заработной платы,
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации,
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Социальный фонд России
- своевременной регистрацией работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования
- за учетом нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города,
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,

- соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности,
- состоянием охраны труда и отдыха работников;
- составлением проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников; инструкций по охране труда;
- наложением дисциплинарных взысканий.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Работодатель и работники обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь, возникновение конфликтов.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством ст.54,55,195 ТК РФ, ст 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.4. Работодатель обязан довести текст КД до работников в течение 10 дней со дня его составления на общем собрании коллектива.

9.5. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего КД, а так же осуществлять контроль за выполнением положений КД с предоставлением отчета два раза в год на общем собрании работников.

9.6. Переговоры по заключению нового КД должны начаться за три месяца до окончания срока действия текущего договора.