

От администрации:

Директор муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения ЗАТО г. Североморск
«Средней общеобразовательной
школы № 2»



А.В. Демкова

«01» января 2022 г.

М.П.

От трудового коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
ЗАТО г. Североморск «Средней
общеобразовательной школы № 2»

Е.Н. Абдрашитова

«01» января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
ЗАТО г. Североморск «Средней общеобразовательной школы № 2»

на период

с «01» января 2022 года

по «31» декабря 2024 года

Принят на общем собрании работников Учреждения
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
ЗАТО г. Североморск «Средней общеобразовательной школы № 2»

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

«28» декабря 2021 года

Прошел уведомительную регистрацию
В Комитете по труду и занятости населения
Мурманской области

Регистрационный № 12/03/22
«26» 01 2022 года



г. Североморск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении ЗАТО г. Североморск «Средней общеобразовательной школе № 2» (далее образовательное учреждение) и заключаемый работниками и работодателем (далее стороны) в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Абдрашитовой Е.Н.
- директор МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ № 2» Демковой А.В., именуемый далее «Работодатель»

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников образовательного учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников образовательного учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2022 и действует по 31.12.2024 г. в течение 3 (трех) лет с даты его подписания. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие пролонгируется на следующий год автоматически.

1.8. Работники предоставляют право профсоюзному комитету

договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений.

1.9. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные к законодательству положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам образовательного учреждения.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные федеральными законами, Трудовым Кодексом РФ, постановлениями Главы ЗАТО г. Североморск, решениями Совета депутатов ЗАТО г. Североморск и постановлениями администрации ЗАТО г. Североморск, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в образовательном учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 Трудового Кодекса РФ.

3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием мнения профсоюзного комитета.

3.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за четыре года до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста.

3.5. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата, работники должны быть предупреждены об увольнении

не менее чем за 2 (два) месяца.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Прием на работу работников оформлять приказом по образовательному учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.6.2. При приеме на работу работников знакомить под расписку с действующими в образовательном учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

3.6.3. При заключении трудового договора устанавливать по соглашению сторон срок испытания в целях проверки соответствия поручаемой работе не более трех месяцев (для руководителей и их заместителей – шести месяцев). 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 (в соответствии со ст. 70 ТК РФ)

3.6.4. Перевод на другую постоянную работу в образовательном учреждении по инициативе работодателя, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность, допускать только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

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

3.6.6. С истечением срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок (срочного трудового договора) предупреждать работника в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, когда из отпуска по уходу за ребенком хочет выйти сотрудница, которая не обязана ждать 3 дня (ст. 79 ТК РФ).

3.6.7. Расторжение трудового договора с работниками по основанию, указанному в части 2 ст. 81 ТК РФ, производить лишь в случае если:

- сокращение численности работников или штата в организации действительно имело место;
- работник не обладает преимущественным правом остаться на работе (ст. 179 ТК РФ);
- работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника, с его согласия, на другую работу в той же организации, соответствующую его квалификации (ст. 180 ТК РФ);
- работник заранее, не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения, был предупрежден о предстоящем увольнении и при условии, что в рассмотрении данного вопроса участвовал выборный профсоюзный орган (ст. ст. 82, 180 ТК РФ).

3.6.8. Расторжение трудового договора с работниками по основаниям, указанным в части 3 ст. 81 ТК РФ, производить лишь в случае если:

- невозможно перевести 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 и при условии, что в рассмотрении данного вопроса участвовал выборный профсоюзный орган. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.6.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников образовательного учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения организационно-штатных мероприятий.

3.6.10. Не допускать увольнение работников по инициативе работодателя в период их временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации).

3.6.11. Увольнение работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, производить по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6.12. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя в соответствии с требованиями ст. 269 ТК РФ производить помимо соблюдения общего порядка только с согласия Государственной инспекции труда в Мурманской области и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.6.13. При расторжении трудового договора соблюдать гарантии, установленные ст. 261 ТК РФ беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями.

3.6.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 (две) недели.

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 установленного 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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).

3.6.15. В соответствии со ст. 74 ТК РФ работодатель вправе – в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ) – в одностороннем порядке изменить работнику существенные условия трудового договора, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

3.6.16. При отсутствии соответствующей работы, а также в случае отказа от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

3.6.17. Извещать в письменной форме работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до введения новых норм труда или изменения существенных условий труда.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагать любую имеющуюся работу в образовательном учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

4. ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками образовательного учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности обучения, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную деятельность образовательного учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

4.2. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:

4.2.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.2.2. Определение основных направлений деятельности образовательного учреждения.

4.2.3. Утверждение Положений, касающихся интересов работников общеобразовательного учреждения.

4.2.4. Увольнение работников по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

4.3. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется:

4.4.1. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

4.4.2. 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 проводить в течение 3-х рабочих дней дополнительные консультации с работодателем, результаты которых оформлять протоколом.

Использовать свое право обжалования несогласованных решений работодателя об увольнении работников – членов профсоюзного комитета в Государственную инспекцию по труду в Мурманской области и суд общей юрисдикции.

4.4.3. Соблюдать установленный ст. 372 ТК РФ срок (не позднее 5 рабочих дней) направления работодателю в письменной форме мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, при не достижении согласия использовать право обжалования принятого локального акта, а также право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны считают, что рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка в образовательном учреждении 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.

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (смены), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных работников, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, порядок введения суммированного учета рабочего времени, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, образовательного учреждения утвержденными работодателем с учетом мнения профкома.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с основным отпуском, является рабочим временем всех работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем образовательного учреждения.

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

5.1. Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

5.1.2. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем и профсоюзным комитетом.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены). Время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы (ст. 93 ТК РФ).

5.2.2. Не допускать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов):

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

5.2.3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время в соответствии со ст. 96 ТК РФ.

5.2.4. Разрешать по заявлению работника работу по другому трудовому договору в образовательном учреждении по иной (аналогичной) профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (ст. 60.1. ТК РФ).

5.2.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при необходимости, обусловленной интересами образовательного учреждения эпизодически привлекать отдельных работников к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

5.2.6. На работников с ненормированным рабочим днем распространять нормы о продолжительности работы (смены) (ст. 94 ТК РФ), о времени начала и окончания рабочего дня (смены), запрета работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

5.2.7. При составлении графика сменности учитывать мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводить до сведения работников.

5.2.8. Разделение рабочего дня на части в соответствии со ст. 105 ТК РФ производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2.9. Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливать по их желанию рабочую неделю, сокращенную на 7 часов.

5.2.10. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В обязательном порядке устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;

5.2.11. Не допускать направление в служебные командировки беременных женщин и работников до 18 лет, согласно статьям 259 и 268 ТК РФ.

5.2.12. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка в соответствии со ст. 258 ТК РФ.

5.2.13. При составлении расписаний учебных занятий в образовательном учреждении исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между учебными занятиями, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.2.14. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.2.15. В нерабочие праздничные дни допускать лишь те работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работы, вызываемые необходимостью обслуживания, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы, в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

6.УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

6.1. Стороны считают, что объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профсоюзного комитета. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель обязан ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до ухода в очередной отпуск.

6.2. При установлении учителям, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, работодатель, как правило, сохраняет ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный 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 (групп).

6.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогического работника больше или

меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с его письменного согласия.

6.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений возможно только в том случае, если учителя, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

Стороны считают, что время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.1. Стороны коллективного договора договорились что:

7.1.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск для педагогических работников предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

Для других категорий работников школы ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

7.1.2. Предоставлять 3 дня отдыха в каникулярное время работникам при отсутствии у них дней нетрудоспособности в течение учебного года.

7.1.3. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск, сроком до одного года в соответствии со ст. 335 ТК РФ. (Приложение №2).

7.1.4. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с профсоюзным комитетом (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска извещать работника под подпись (ст. 123 ТК РФ) не позднее, чем за две недели до его начала. При этом Работодатель должен произвести полный расчет и выплату отпускных Работнику не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях.

Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

7.1.5. На основании письменного заявления работника, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году, в соответствии со ст. 128 ТК РФ;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 30 дней.

7.1.6. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ, в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 дня;

- б) со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) – 3 дня;

- в) рождением ребенка – 5 дней.

7.1.7. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. ст. 114 – 128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

7.2. Общим выходным днем является воскресенье.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Предоставлять педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

7.3.3. Соблюдать условия продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, предусмотренные ст. 124 ТК РФ.

7.3.4. 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. В

соответствии со ст. 322 ТК РФ при наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

7.3.5. В соответствии со ст. 125 ТК РФ не допускать отзыва из отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Отзыв работника из отпуска по производственной необходимости производить только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

7.3.6. Соблюдать требования ст. 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.

7.3.7. 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 предоставлять авансом согласно ст. 286 ТК РФ. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, то, по просьбе работника, предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству в районах Крайнего Севера устанавливается на общих основаниях согласно ст. 321 ТК РФ.

7.3.8. 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, в соответствии со ст. 291 ТК РФ.

7.3.9. В соответствии со статьями 173-175 ТК РФ предоставлять работникам дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы, впервые получающих высшее профессиональное образование, успешно обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего, среднего или начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

7.3.10. По желанию, в удобное для работников время, в соответствии со ст. 123 ТК РФ, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- участникам Великой Отечественной войны;
- ветеранам труда;
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих.

По желанию мужа предоставлять ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в образовательном учреждении.

7.3.11. Заменять по письменному заявлению работника часть отпуска, превышающую 28 календарных дней денежной компенсацией, после окончания

рабочего периода при наличии финансовых возможностей в соответствии с требованиями ст. 126 ТК РФ.

7.3.12. 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.

7.3.13. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, по его письменному заявлению.

7.3.14. При увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению предоставлять ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Порядок и основные условия оплаты труда.

8.1.1. Заработная плата работников школы состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на соответствующие проценты повышения, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента (50%) и процентных надбавок к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.1.2. При приеме на работу проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, других работников образовательного учреждения и устанавливать им должностные оклады. Ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

8.1.3. Заработную плату работникам образовательного учреждения выплачивать за отработанный период 2 раза в месяц (9 и 24 числа каждого месяца). При выплате заработной платы предоставлять каждому работнику образовательного учреждения расчетные листы и документы, связанные с выплатой заработной платы (справки).

8.1.4. Оплату труда библиотечных и других работников образовательного учреждения, производить применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичной категории работников соответствующих видов экономической деятельности.

8.1.5. Размеры должностных окладов рабочих образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

8.1.6. Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производить:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при не прохождении аттестации (не подтверждении квалификации) – со дня окончания действия аттестации;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ о выдаче диплома.

8.1.7. Систему оплаты труда и надбавок компенсационного стимулирующего характера, в том числе за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливать согласно ст. 135 ТК РФ с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

8.1.9. Оплату труда лиц, работающих по совместительству, производить пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором согласно ст. 285 ТК РФ.

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

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Работу в образовательном Учреждении в праздничный день, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, оплачивать не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

9.2. Работодатель обязуется в случае:

9.2.1. Направления работника образовательного учреждения в служебную командировку обеспечить сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

согласно ст. 168 ТК РФ.

9.2.2. Направления работника образовательного учреждения для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохранять 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.

9.2.3. Повреждения здоровья или в случае смерти работника образовательного учреждения 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.

9.2.4. Прекращения трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Выплату выходных пособий работникам образовательного учреждения производить в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

9.2.5. При уменьшении педагогическим работникам образовательного Учреждения по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебной нагрузки, по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработную плату, установленную при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работников образовательного учреждения ставить в известность не позднее, чем за два месяца, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Работникам, уволенным из образовательного учреждения, в связи с сокращением численности или штата сохранять на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

9.3.2. Работникам образовательного учреждения и неработающим членам их семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) оплачивать проезд один раз в два года к месту использования отпуска в пределах территории России и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также провоз багажа весом до 30 кг в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г. Североморск от 07.11.2008

№904 «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета ЗАТО г. Североморск, и неработающим членам их семей».

9.3.3. Соблюдать требования ст. 186 ТК РФ о гарантиях и компенсациях работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов. При безвозмездной сдаче крови или ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

9.3.4. Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала, согласно ст. 136 ТК РФ.

9.3.5. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, работающим в районе Крайнего Севера и совмещающим работу с обучением, предоставлять только по основному месту работы.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания (ст. 219 ТК РФ).

10.1.1. Работодатель обязуется организовывать работу по охране труда в МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ № 2» в соответствии с Положением об организации работы по охране труда в МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ №2».

10.1.2. Работодатель обязуется разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

10.1.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

10.1.4. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда на предприятии создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда (ст. 218 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и

проверку знаний и правил безопасного выполнения работ. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.2.2. 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 представителя профсоюзного комитета.

10.2.3. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательного учреждения, с сохранением за ними места работы и заработной платы.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Обеспечить соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

10.2.4. Соблюдать режимы труда, уставленные постановлением Губернатора Мурманской области от 07.06.1999 года № 242-ПГ «Об организации работы в холодное время года на территории Мурманской области».

10.2.5. Обеспечить режимы труда и отдыха работников, установленные действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

10.2.6. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

10.2.7. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Перечень работников, работающих в неблагоприятных условия труда

№	Должность	Место работы	Условия работы с указанием вредных производственных факторов
1	Секретарь руководителя	Канцелярия	Зрительно-напряженные работы, связанные с применением персональной электронно-вычислительной машины
2	Уборщики служебных помещений	Убираемые помещения	Работы, связанные с вынужденным положением корпуса

10.2.8. Соблюдать требования статей 227-231 ТК РФ при расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

10.2.9. Утверждать по согласованию или с учетом мнения профсоюзного

комитета:

- инструкции по охране труда для работников согласно утвержденному работодателем перечню профессий, видов работ, на которые разрабатываются инструкции по охране труда;

- должностные инструкции работников;

- программы проведения первичного инструктажа на рабочем месте;

- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте;

- перечень работ и профессий, работа по которым требует прохождения проверки знаний требований охраны труда;

- перечень работ повышенной опасности.

10.3. Работники обязуются:

– соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию

первой помощи пострадавшим в школе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

10.3.1. Организовать совместно с профсоюзным комитетом общественный контроль по охране труда и утвержденным совместно с профкомом положения об уполномоченных лицах по охране труда профкома образовательного учреждения.

10.3.2. Обеспечить представление органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

10.3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем прав и законных интересов работников в области охраны труда, выполнением обязательств, включенных в данный раздел коллективного договора и соглашения по охране труда.

10.3.5. Избрать уполномоченных по охране труда и организовать их работу совместно с Работодателем.

10.3.6. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

10.3.7. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на

производстве и профзаболеваний.

10.3.8. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами и специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты:

1. Уборщик служебных помещений
2. Рабочий по ремонту и обслуживанию здания
3. Учителя: физики, химии, информатики, биологии, трудового обучения
4. Дворник
5. Сторож
6. Секретарь
7. Библиотекарь

Нормы выдачи моющих и обезвреживающих средств (на год)

Хозяйственное мыло	38 шт.
Мыло туалетное	38 шт.

Нормы выдачи СИЗ

Наименование профессий, должностей	СИЗ	Периодичность выдачи
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	При мытье полов, уборке мест общего пользования дополнительно:	
	Перчатки резиновые	12 пар
	Сапоги резиновые	1 пара
	Туфли на нескользящей подошве	1 пара
Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
	Фартук с нагрудником	1
	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Плащ непромокаемый с капюшоном	Дежурный
	На наружных работах зимой дополнительно	
	Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на 3 года
Заведующий	Халат хлопчатобумажный	1

хозяйством	Рукавицы комбинированные	6 пар
	Перчатки резиновые	6 пар
	Туфли на нескользящей подошве	1 пара на 2 года
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года

10.4. Профком обязуется:

10.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их детей;

10.4.2. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

11. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

11.1.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества (ст. 370 ТК РФ).

1.1.3. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

11.1.4. Профкому бесплатно предоставляется оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

11.1.5. Расторжение трудового договора по п.п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися председателем профсоюзного комитета и его заместителями в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, производится только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

11.1.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производить по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Бесплатно перечисляя на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза.

11.2.2. Не допускать случаев увольнения по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ работников, избранных председателями (заместителями) профсоюзного комитета без учета мнения профсоюзного комитета и без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (горкома, обкома профорганизации народного образования и науки).

11.2.3. Соблюдать гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, установленные ст. 375 ТК РФ.

11.2.4. Соблюдать порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с требованиями ст. 372 ТК РФ перед принятием решений о:

- введении режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев, если обстоятельства, связанные с изменением существенных условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст.73 ТК РФ);

- привлечении работников к сверхурочным работам в других случаях, не указанных в ст. 99 ТК РФ;

- составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях, не указанных в ст. 113 ТК РФ;

- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установлении системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);

- утверждении формы расчетного листка по заработной плате (ст. 136 ТК РФ);

- установлении конкретного размера повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда ст. 147 ТК РФ);

- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определении систем нормированного труда, применяющихся в средней общеобразовательной школе №2 (ст. 159 ТК РФ);

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка в средней общеобразовательной школе №2 (ст. 190 ТК РФ);

- утверждении инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193. 194 ТК РФ);

- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

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

11.2.5. Рассматривать заявления профсоюзного комитета по требованию о

привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законов, условий коллективного договора и о принятых мерах сообщать профсоюзному комитету.

11.2.6. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

11.2.7. Работодатель за счет средств образовательного учреждения, направленных на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, производит ежемесячные выплаты председателю ППО (Профсоюзного комитета) (ст. 377 ТК РФ) в размере:

- до 20% к должностному окладу или три оплачиваемых дня к очередному отпуску (по согласованию) при количестве членов ППО до 50% работников;
- до 40% к должностному окладу или три оплачиваемых дня к очередному отпуску (по согласованию) при количестве членов ППО от 51% до 85% работников;
- до 50% к должностному окладу или три оплачиваемых дня к очередному отпуску (по согласованию) при количестве членов ППО от 86% до 100% работников.

11.2.8. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников образовательного учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться статьями Трудового кодекса РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

12. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в образовательном учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации Работодателя и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в образовательном учреждении.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

12.1.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, по которым устанавливаются льготные пенсии.

12.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

12.3. Профсоюзный комитет обязуется:

Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях предприятия по оздоровлению работников.

Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

13. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Стороны пришли к соглашению в том, что:

13.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

13.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

13.3. Работодатель обязуется:

13.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

13.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

13.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник отправляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

13.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

13.3.5. Устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

14. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет **Коллективный договор** в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего **Коллективного договора**.

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению **Коллективного договора** и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

14.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия **Коллективного договора** разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

14.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств **Коллективного договора** виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

14.7. Настоящий **Коллективный договор** вступает в силу с 01.01.2022 года и действует в течение трех лет до 31 декабря 2024 года.

14.8. Переговоры по заключению нового **Коллективного договора** будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и профсоюзного комитета.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средней общеобразовательной школы №2», при смене администрации образовательного учреждения.


Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде письменных приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

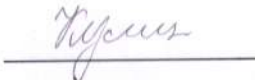
Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на

срок не более трех лет.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

 Абдрашитова Е.Н. – председатель ППО

 Пенькова В.С. – заместитель директора по УВР

 Кулизина Ф.М. – председатель ревизионной комиссии

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников общеобразовательного учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников Учреждения. Протокол №3 от «28»декабря 2021г.

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средней общеобразовательной школы № 2»

 А.В. Демкова
Для «01» января 2022 г.



Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средней общеобразовательной школы № 2»

 Е.Н. Абдрашитова

«01» января 2022 г.