

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Первомайской средней
общеобразовательной школы
Первомайского района
(МБОУ Первомайская СОШ)

Срок действия 31.12.2020 – 31.12.2023

От работодателя:

Директор
МБОУ Первомайская СОШ

Туркасова Н.В.



Дата подписания:

« 25 » 12 20 20 г

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ Первомайская СОШ

Куштель Т.Н.

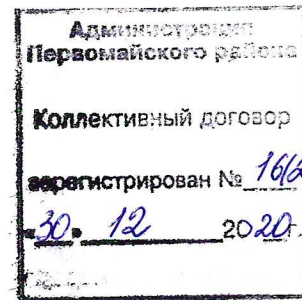


Дата подписания:

« 25 » 12 20 20 г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.



I. Общие положения

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Первомайской средней общеобразовательной школы Первомайского района на 2020 – 2023 годы - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – Первомайской средней общеобразовательной школе Первомайского района (далее МБОУ Первомайская СОШ) между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Первомайской СОШ.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, утвержденное Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014;
- ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы, продленного на период с 01.10.2018 по 30.09.2021 года.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Первомайская средняя общеобразовательная школа Первомайского района в лице его представителя – директора школы, (далее – работодатель);
- работники образовательной организации (далее - организация), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

1.9. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзным комитетом (ст.30 Трудового кодекса РФ).

1.11. Все локальные нормативные акты учреждения, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 Трудового кодекса РФ). По инициативе Работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта такого локального акта. В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом. При нарушении данного порядка коллективного договора Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию Профкома.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение об оплате труда;
- 4) Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения – Первомайской средней общеобразовательной школы Первомайского района;
- 5) Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ Первомайской СОШ;
- 6) Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнении;
- 7) Положение о защите персональных данных;
- 8) Положение о кодексе профессиональной этики педагогических работников

9) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

10) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

11) Другие локальные акты.

1.13. Работодатель обязуется рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в месячный срок сообщать Профкому свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.14. Работодатель обязуется информировать Профком о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 (Десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.15. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников МБОУ Первомайской СОШ по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации

1.16. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, содействовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении, соблюдать нормы этического поведения.

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

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

1.19. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.21. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания (конференции) работников и в порядке, установленном ТК РФ (статья 44). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.23. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

1.25. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет по 31.12.2023 года включительно.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя и главным бухгалтером организации.

При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости (за преступление, указанные в ст. 351.1 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению представителя работодателя считается заключением трудового договора.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

2.6. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. Руководитель организации должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.8. Руководитель организации должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.9. Руководитель организации, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

2.10. Руководитель организации должен рассмотреть вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ) с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации организации

2.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель письменно уведомляет коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации не менее чем за три месяца до даты увольнения работника.

2.13. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией организации персонально и под роспись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

2.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- статья 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;

- статья 84: абз.4;

- статья 336: пункты 1, 2 производится с учетом мотивированного мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении руководителя образовательной организации - также и с учетом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

2.15. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10. 2010 года.

2.16. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- семейные – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и единственным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- победители районного конкурса «Учитель года».

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены Профсоюза (Областное Отраслевое Соглашение п.4.17).

2.17. Выплата в размере двухнедельного среднего заработка выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ).

2.18. Работник, не получивший своевременно заработную плату или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу с 16 дня от установленного дня выплаты заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ). Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя (ч. 1. ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

2.19. В соответствии со ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель обязан в письменной форме

сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении режима неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы Первомайского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и включает в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы Первомайского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы Первомайского района (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы Первомайского района (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

Руководитель образовательной организации, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Первомайского района Томской области. Заместители руководителя образовательной организации, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников, действующим в данной образовательной организации.

3.5. Устанавливаемая учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Тарификация учителей и педагогических работников производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца заработная плата выплачивается не позднее 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – не позднее 08 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы.

3.7. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.8. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после дня полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

3.9. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами администрации Первомайского района Томской области.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

3.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда (СОУТ) и установлением класса

условий труда. Конкретные размеры компенсации устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места. Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда рабочего места, прошедших контроль Государственной инспекцией труда в Томской области.

3.13. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Первомайской СОШ (Приложение № 2).

3.14. Образовательная организация обладает правом (без согласования с органами управления образованием) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством.

3.15. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст.112 ТК РФ). Вознаграждение производится в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

3.16. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, оплата труда производится в двойном размере, в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Указанная выплата не производится, если работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.17. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего работника с учетом его должностного оклада. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.18. Работа педагогических работников по замене отсутствующих работников производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

3.19. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...», «Заслуженный...», педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

3.20. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере не ниже 20 % должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 154 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.21. Время простоя по вине работодателя - областной государственной образовательной организации оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ). Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за которые сохраняется заработная плата.

3.22. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

Педагогическая работа руководителя и других работников образовательной организации может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении руководителя образовательной организации - Учредителем, а в отношении других работников - руководителем образовательной организации по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск. Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 часов (классов). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в организации его руководителем, определяется Учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за

ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением организаций дополнительного образования, не планируется.

4.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.4. Рабочий день работников образовательной организации с согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

4.6. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ. В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации), должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы. Оплата труда при этом производится не менее чем в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.8. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по письменному заявлению работника в следующих случаях (пункт 6,8 Соглашения и ст.116 ч.2 ТК РФ):

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

- ½ дня первого сентября для родителей первоклассников;
- на выпускной вечер – 1 день;
- 2 дополнительных дня к отпуску председателю профсоюзного комитета;
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.10. Если дополнительный отпуск по соглашению сторон присоединяется к ежегодному основному отпуску, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

4.11. Работникам, принятым по совместительству предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

4.12. Педагогические работники организации имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Типовом положении «Об условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска сроком до 1 года».

4.13. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для прохода детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- родителям, воспитывающим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

4.14. Общим выходным днём является воскресенье.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации. При предоставлении по соглашению сторон ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.17. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам независимо от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении.

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогам, 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 педагогами.

5.1.2. В случае направления молодого специалиста для подготовки или получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на подготовку или получение дополнительного профессионального образования 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).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

5.1.4. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.

5.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты;
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

VI. Трудовой распорядок и материальная ответственность

6.1. Руководитель организации обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом, условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

6.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85;

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

6.3. Работники имеют право обратиться в орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

6.4. Руководитель организации ставит в известность орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

VII. Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление

7.1. Работодатель гарантирует:

7.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

7.1.2. Своевременное проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими указаниями медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ).

7.1.2. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, домоводства, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной помощи.

7.1.3. Принятие мер по обеспечению своевременного и в полном объеме выделения средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии в пределах средств областного и местных бюджетов.

7.1.4. Утверждение сроков и обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции, обязуется:

7.2.1. Осуществлять за счет бюджетных средств обязательное страхование работников от всех видов страховых рисков в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании.

7.2.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов, членов совместных комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц, а также повышение квалификации и аттестацию работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.2.3. Провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

7.2.4. Сформировать комиссии по социальному страхованию, избрать уполномоченных по социальному страхованию.

7.2.5. Принимать меры по выделению средств на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области». Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. № 375 н).

7.2.6. Организовывать и обеспечивать оценку готовности организации к началу учебного года в соответствии с «Едиными требованиями к организации проведения проверок образовательных учреждений к началу учебного года» (письмо Минобрнауки России, МЧС России и Роспотребнадзора от 12.03.2008 г. №АФ-102/09/43-828-19/01/2050-8- 23).

В целях обеспечения безопасности образовательного процесса проводить проверку готовности организации к началу учебного года. Включать в состав комиссий представителей профсоюзных организаций.

7.2.7. Обеспечить ежегодное участие в Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

7.3. Руководитель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ (в ред. от 28.12.2013г. № 421-ФЗ)).

7.4. Профсоюзная сторона обеспечивает защиту работников от необоснованных действий руководителя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

7.5. Стороны обязуются организовывать ежегодное проведение спартакиад работников образования в Томской области согласно положениям о спартакиадах.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работникам, получающим в рамках подготовки и дополнительного профессионального образования предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя организации и коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 197, гл. 32 ТК РФ). Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляется независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

8.2. При проведении аттестации педагогических работников МБОУ Первомайской СОШ соблюдаются следующие условия:

8.2.1. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

8.2.2. В соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ 2019-2021 годы от 20 сентября 2018г. работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным отраслевым соглашением.

8.2.3. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

-нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста. Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.2.5. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к настоящему Коллективному договору, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем организации.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к настоящему Коллективному договору, по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем организации.

Указанной льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся участниками областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации,

Федерации («Учитель года», «Сердце отдаю детям») или победителями областных конкурсов, учредителем которых является Департамент общего образования Томской области («Рыцарь в образовании»), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представления руководителя организации и документов, подтверждающих победу в конкурсе.

Педагогическим работникам, являющимся участниками областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации («Учитель года», «Сердце отдаю детям») или победителями областных конкурсов, учредителем которых является Департамент общего образования Томской области («Рыцарь в образовании», «Молодой учитель», «Педагогические горизонты»), по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представления руководителя организации, подтверждающих победу в конкурсе и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и на основании представления руководителя организации и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», по личному заявлению и на основании представления руководителя организации и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз. Работа в качестве специалиста аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

8.2.6. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

8.2.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

8.2.8. При проведении аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания занимаемой должности.

8.3. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в организации, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере.

8.4. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Первомайской СОШ (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

8.5. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы при наличии средств (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ).

IX. Обязательства трудового коллектива

9.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

9.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

9.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

9.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

9.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации.

Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 8 часов.

9.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

X. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов и гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Территориальным соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021 годы.

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет районной профсоюзной организации со счетов организации, одновременно с выдачей заработной платы работникам (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. Увольнение руководителя организации и членов первичной профсоюзной организации, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

Работники, избранные в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного органа, а председатели первичных профсоюзных организаций – также и с согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

10.4. Взаимодействие руководителя организации с первичной профсоюзной организацией осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ);
- согласования с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации, то есть принятия решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, оформленных соответствующим протоколом, подписанным представителями сторон.

В случае принятия решения руководителем организации без согласования с профсоюзным комитетом, обязательного в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим и иными соглашениями, коллективным договором, такое решение является недействительным.

10.5. Члены профсоюзного комитета освобождаются от своей работы как по основному месту работы так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

По представлению председателя районной, городской, территориальной организации лица, являющиеся профсоюзными внештатными правовыми и техническими инспекторами труда, освобождаются от своей основной работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в соответствующих коллегиальных выборных профсоюзных органах, с сохранением средней заработной платы. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации может явиться одним из показателей стимулирующих выплат работнику. По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством,

такое лицо освобождается работодателем от своей основной работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

10.6. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его на оплачиваемую выборную должность в профсоюзный орган (профсоюзную организацию) любого уровня, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 375 ТК РФ).

10.7. Руководитель организации предоставляет выборным органам первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

XI. Заключительные положения

11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами Работодатель и Профком доводят содержание коллективного договора до сведения работников путем размещения на соответствующих стендах, на сайте учреждения и Профкома учреждения.

11.2. Каждый вновь принимаемый на работу в организацию до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим коллективным договором под роспись.

11.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного договора, продлевают коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключают новый коллективный договор.

11.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством, в том числе по предложениям Профкома.

11.5. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575796

Владелец Королева Ирина Владимировна

Действителен с 22.02.2022 по 22.02.2023