

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 17»
(МАОУ СОШ № 17)
ГОРОДА ТАМБОВА
НА 2024-2027 ГГ.



От работодателя:

Директор
МАОУ СОШ № 17

О.В. Парамзина

«15 декабря 2024 г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета школы

«07 декабря 2024 г.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНИМАЮЩИХ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ <u>512-24</u>	от <u>05.12.2024</u>
На <u>21</u>	листах
Министр	<u>Тасма</u>

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №17».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет);
- работодатель в лице его представителя - директора МАОУ СОШ №17 Ольги Владимировны Парамзиной (далее – Работодатель).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально - трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности образовательной организации (далее – Школа), а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

1.7. При реорганизации организации в соответствии со ст.43 ТК РФ в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие;

- в случае реорганизации в форме слияния, присоединения. Разделения или выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном законом (статья 44 ТК РФ);
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В соответствии со ст.51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с 01 ноября 2024 г. и действует по 01 ноября 2027 года (ст.43 ТК РФ). Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 15.10.2027г.

1.11. Работодатель обязуется:

1.11.1. Признать выборный орган первичной профсоюзной организации - Профсоюзный комитет МАОУ СОШ № 17 единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

1.11.2. Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его

положения;

1.11.3. Ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт Школы.

1.12. Профсоюзный комитет обязуется:

1.12.1. Содействовать эффективной работе Школы;

1.12.2. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.12.3. Воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. УПРАВЛЕНИЕ ШКОЛОЙ.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Школы, в целях улучшения социально-экономического положения работников.

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, региональных законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании регионального и муниципального бюджетов обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Тамбовской области и города Тамбова для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен;
- на охрану труда и пожарную безопасность в Школе, на специальную оценку условий (ст. 212 ТК РФ).
- на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежемесячную выплату молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Школы в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденных законами о региональном и муниципальном бюджетах.

2.3.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.3.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников в соответствии с законодательством.

2.3.4. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничает с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.6. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Школьного Управляющего Совета, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по определению рейтинга педагогических работников и других мероприятиях.

2.3.8. Включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Школой, в том числе:

- в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование; в том числе, в случаях возникновения конфликтов интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов;

- в состав комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера на основе применения демократической процедуры оценки эффективности работы различных категорий работников.

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Школы.

2.4.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.4. Способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и эффективному выполнению работниками трудовых обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления Школой, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом № 273 –ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»

2.4.6. Содействует предотвращению в Школе коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Стороны договорились, что участие работников в управлении Школой осуществляется непосредственно самими работниками или через Профсоюзный комитет в следующих формах:

2.5.1. Участие в работе коллегиальных органов управления Школой (общее собрание работников, педагогический совет и др.) в порядке, установленном уставом.

2.5.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов Профсоюзного комитета, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ФЗ № 273 от 26.12 2012 «Об образовании в Российской Федерации», далее ФЗ № 273).

2.5.3. Создание комиссии с участием Профсоюзного комитета как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.5.4. Создание рабочей группы с участием представителей Профсоюзного комитета по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

2.5.5. Участие работников и Профсоюзного комитета, как их представителя, в формировании правового поля деятельности Школы, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.6. Проведение консультаций работодателя с Профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте Школы.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.1.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором.

3.1.5. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.6. Наименования должностей и профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника.

3.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Школы, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством и коллективным договором.

3.1.10. Учебная нагрузка (включая классное руководство) педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.12. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.1.13. По инициативе работодателя допускается изменение обязательных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы Школы, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с

отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.3. Работники Школы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.4. Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в п. 3.3., а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций и учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и только при условии, если учителя, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.6. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Школы определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируется приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6.2. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе, личными планами педагогического работника.

3.6.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий обязуется исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

3.6.4. Работодатель обязуется предусмотреть один свободный день в неделю для

методической работы и повышения квалификации педагогам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю.

3.6.5. Длительные перерывы между занятиями в течение одной смены, при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.6.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, с учетом мнения Профсоюзного комитета, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ.

3.6.7. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.6.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время работники Школы, в пределах рабочего времени, привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

3.6.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

3.7. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам Школы ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.7.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее,

чем за две недели до его начала.

3.7.2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.7.3. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.7.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.7.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами Школы.

3.9. Педагогические работники, не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

3.10. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным и другим уважительным причинам, на основании письменного заявления работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ):

- бракосочетание работника - 5 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника - 2 рабочих дня;
- рождение ребенка (мужу) – до 5 календарных дней
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ)
- смерть членов семьи-до 5 рабочих дней;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня.
- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.11. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны признают:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счёт средств субсидий на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов средств субвенции из бюджета Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Сведения по фонду оплаты труда и средней численности работников приводятся в целом по организации за отчетный период в формах утвержденной статистической отчетности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

4.3. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

4.4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ.

4.5. Оплата труда работников школы регулируется решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановления администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений администрации города Тамбова Тамбовской области».

4.6. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ).

4.8. В трудовом договоре с работником конкретизируются условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых

государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4.9. Должностной оклад (ставка заработной платы) является фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.10. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.11. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

4.12. Размеры и условия дополнительных выплат: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном и во втором классе осуществляется с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом по школе. Осуществление педагогическим работником классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При недостаточном количестве педагогических работников или отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника, с его письменного согласия, может быть возложено на одного

педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников, несущих учебные занятия в данном классе.

4.13. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Школы, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.14. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда минимальный размер заработной платы не может быть ниже размера, установленного федеральным законом (ст. 133, 133.1 ТК РФ) и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области.

4.15. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в «Положении об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» (далее Положение).

4.16. В Положении устанавливается в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда профкома, работниками, ответственными за опеку и попечительство, горячее питание, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и т.д.).

4.17. Премияльные выплаты устанавливаются работникам за выполнение особо важных и ответственных работ и по итогам работы в учебном году.

4.18. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.19. Основаниями для начисления заработной платы работникам образовательной организации являются: трудовой договор, приказ директора школы о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для

принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.20. Работодатель обязан:

4.20.1. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.20.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить: за первую половину месяца – 30 числа каждого месяца; за вторую половину месяца – 15 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.20.3. Сохранять оплату труда в размере средней заработной платы при приостановлении образовательной деятельности Школы в связи с установлением карантина, метеоусловиям и в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Школы.

4.20.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные выплаты производить по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.20.5. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

4.20.6. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам Школы.

4.20.7. Работодатель признает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.21. Профсоюзный комитет:

4.21.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Школы по оплате труда.

4.21.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.21.3. Представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет:

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-

коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

5.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);
- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;
- права на участие в разработке учебных планов и программ;
- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;
- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;
- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в т.ч. через органы управления и общественные организации;
- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.1.5. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.6. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

5.1.7. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.8. Организуют работу в целях повышения профессионального престижа работников образования.

5.1.9. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, реализуют программу «Педагогические кадры».

5.2. Работодатель:

5.2.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Школы.

5.2.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюзного комитета локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника, в том числе:

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным

и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

5.3. Работодатель признает право Профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязаны соблюдать нормы ст. 47. части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

5.5. Стороны договорились о проведении совместного контроля работодателя и профсоюза за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

5.6. Работодатель в целях реализации государственной политики в области занятости гарантирует:

5.6.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и Профсоюзному комитету информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации;

5.6.2. Проведение с Профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Школе, источников их финансирования;

5.6.3. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

5.6.4. Предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению оплачиваемого времени работнику для поиска работы в течении рабочего дня (пп 3. пункта 1.46. Регионального соглашения между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и областным объединением организаций профсоюзов на 2018-2020 годы);

5.6.5. Недопущение увольнения работников пред пенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

5.7. Стороны считают, что при изменении организационно-правовой формы, ликвидации, сокращении численности или штата работников Школы Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве

и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;

- на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;
- на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- на периодический медицинский осмотр (обследование) за счет работодателя;
- на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3. Внести в смету затраты расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги (ст.225 ТК РФ).

6.1.4. Провести в Школе специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.214 ТК РФ)

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.214, 220 ТК РФ).

6.1.9. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, членов комиссии по охране труда, за счет собственных средств.

6.1.10. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.1.11. Производить доплату уполномоченному по охране труда Профсоюзного комитета в размере 10% ставки за работу в составе комиссии и проведение общественного контроля за охраной труда.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Избрать уполномоченного лица по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

6.2.2. Не реже одного раза в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

6.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением

мероприятий, включенных в него.

6.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с членами Профсоюза.

6.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.8. Защищать права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

6.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.10. Рассматривать на заседании Профсоюзного комитета локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

6.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников стороны договорились:

7.1.1. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 1 рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 рабочий день;
- смерть членов семьи - 2 рабочих дня.

7.1.2. Выплату выходного пособия в размере не менее среднего двухнедельного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

7.1.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска, на основании Областного Соглашения работников организаций отрасли «Образование».

7.1.4. Работникам предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением денежного содержания (зарботной платы) в день прохождения ими вакцинации (каждой из ее частей) от коронавирусной инфекции(COVID-19).».

7.2. Работодатель:

7.2.1. Представляет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ. в установленный срок сведения о застрахованных лицах; информирует застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3.2. С согласия работников создает базу данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.3.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Проводит правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов Профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются директором школы с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей Профсоюзного комитета.

8.1.2. Работники и Профсоюзный комитет, как представитель работников участвуют в формировании правового поля деятельности Школы, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель проводит консультации с Профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проекта локальных нормативных актов и учитывает его мнение.

8.1.3. С учетом мнения Профсоюзного комитета как представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда.
- Положение о комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- Положение о порядке определения стажа работы для установления стимулирующей выплаты
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.
- Положение о рейтинге педагогических работников.
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- Положение о порядке реализации права педагогического работника на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой.
- Положение о порядке реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

- Положение о порядке расследования нарушения норм профессиональной этики педагогического работника.

- График сменности.
- Соглашение по охране труда.

8.1.4. По мере необходимости в течение срока действия данного коллективного договора вышеуказанный перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, может быть дополнен другими локальными актами.

8.1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета, как представительного органа работников:

- при составлении графиков сменности;
- при разделении рабочего времени на части;
- при привлечении работника к сверхурочной работе;
- при привлечении работника к работе в выходные и праздничные дни;
- при установлении очередности предоставления отпусков;
- при утверждении формы расчетного листка по заработной плате;
- при установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при создании комиссии по охране труда;
- при аттестации работника на соответствие занимаемой должности;
- при установлении объема учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам;

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)

8.1.6. Профсоюзный комитет осуществляет в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ общественный контроль Профсоюза за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий, том числе:

- права на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- права на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;
- права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- порядок предоставления педагогическим работникам права на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет, порядок установления которого утвержден Приказом Минобразования РФ от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года».
- права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные законодательными актами Тамбовской области.

8.1.7. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Профсоюзный комитет вправе по просьбе членов Профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.1.8. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работнику, избранному председателем профсоюзного комитета, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.1.9. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, могут освобождаться от нее с сохранением средней заработной платы для участия в

качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов не чаще 1 раза в месяц.

8.1.10. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Включает представителей работников, в т.ч. членов Профсоюзного комитета, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.2.2. Создает комиссию с участием Профсоюзного комитета как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

8.2.3. Учитывает значимость общественной работы в качестве председателя профсоюзного комитета при проведении аттестации, поощрении работников.

8.2.4. Устанавливает стимулирующую выплату работнику, избранному председателем профсоюзного комитета. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда.

8.2.5. Производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечисляет их на счет Тамбовской городской организации Профсоюза одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств применяется для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями.

8.2.6. Предоставляет необходимые нормативные акты и документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором;

8.2.7. Предоставляет в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

8.2.8. Предоставляет возможность для размещения электронной профсоюзной странички на сайте Школе.

8.2.9. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

9.2. Работодатель и Профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 17



О.В. Парамзина

Представитель работников:
Председатель профкома



И.М. Кривова

Принято
на общем собрании работников
протокол № 1
Председатель собрания



Ж.А. Ярушина

«01» ноября 2024 года



Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью на
21/06/2017 листах

Директор МАДУ СОП № 17
О.В. Парамзина

