

От работников:

Председатель профсоюзной организации

МКОУ «Кижанинская ООШ»

_____ / Гаджиев Р. М. /

От работодателя:

Директор МКОУ

«Кижанинская ООШ»

_____ /Батиров М. А./

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МКОУ «КИЖАНИНСКАЯ ООШ» БОТЛИХСКОГО РАЙОНА РД**

НА 2023 – 2025 ГОДЫ

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от 12.01.2023 г.

Регистрационный № 5 от 12.01.2023

Директор ГКУ РД ЦЗН в МО «Ботлихский район»

_____ / Чанкаев А. К. /

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «МКОУ «Кижанинская ООШ» на 2023 – 2025 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего казенного общеобразовательного учреждения «МКОУ «Кижанинская ООШ» и председателем первичной Профсоюзной организации МКОУ «МКОУ «Кижанинская ООШ» в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст.123 ТК РФ), обеспечения и соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в МКОУ «МКОУ «Кижанинская ООШ» на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, решение трудовых, социальных, профессиональных и экономических вопросов работников образования находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на соответствующий период.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Дагестанской Республиканской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ на 2022-2024 годы, районным Соглашением между администрацией муниципального образования Ботлихский район,

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические и профессиональные отношения между работниками садов в лице их представителя и работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон (ст.40 ТК РФ) сроком на три года.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ) и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией и перечислять ежемесячно профсоюзной организации (через бухгалтерию) взносы в размере 1% от заработной платы.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и работодателем: 1) правила внутреннего трудового распорядка; 2) соглашение по охране труда; 3) положение о доплатах, надбавках и выплатах стимулирующего характера; 4) инструкции по охране труда для работников.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:
- учет мотивированного мнения профкома;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - согласование с профкомом;
 - другие формы.
- 1.18. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация, в соответствии с Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективного договора МКОУ «МКОУ «Кижанинская ООШ» по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов (окладов), компенсационных и стимулирующих выплат), норм труда, занятости, найма, увольнения; а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.
- 1.19. Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.
- 1.20. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами один раз в год по предложению одной из сторон.

II. Права и обязанности сторон в целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы садов, повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства:

2.1. Работодатель признает за собой следующие обязанности:

- 1) соблюдать действующие законодательные и правовые акты, договоры о труде, коллективный договор;
- 1) гарантировать безопасные, здоровые условия труда;

- 2) обеспечивать сохранность имущества садов;
- 3) учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- 4) предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу;
- 5) осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников (обеспечение бесплатной спецодеждой и санитарно-гигиеническими средствами);
- 6) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным органом;
- 7) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- 8) работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором;
- 9) знакомить нанимаемого работника с коллективным договором, условиями работы и оплаты, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.2. Работодатель имеет право:

- 1) осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством, Уставом садов, Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором;
- 2) предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из трудовых правонарушений;
- 3) налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину.

2.3. Работники признают за собой следующие обязанности:

- 1) полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (должностными обязанностями);
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и санитарно-гигиенические правила;
- 3) обеспечивать сохранность имущества, бережно к нему относиться и руководствоваться в своих действиях интересами садов;
- 4) своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- 5) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю при возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- 6) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2.4. Работники имеют следующие права:

- 1) на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 2) на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным

договором;

3) на добровольную аттестацию, проводимую для работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

4) обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами к специалистам и работодателю садов.

2.5. Профком признает за собой следующие обязанности:

1) нести ответственность за реализацию общих целей садов и сотрудничать с администрацией в ходе переговоров с государственными и другими органами управления и власти, исход которых затрагивает интересы всего трудового коллектива;

2) осуществлять контроль выполнения коллективного договора, трудового законодательства, законодательства по охране труда;

3) обеспечивать бесплатную правовую помощь работникам, представлять, отстаивать и защищать их интересы в государственных, хозяйственных и общественных органах по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений;

4) нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей; добиваться повышения уровня жизни работников;

5) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

6) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в школе.

2.6. Права профкома садов: Профком пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и разделом 12 настоящего договора.

Работодатель и Профком обязуются:

1) Проводить проверку выполнения коллективного договора. Итоги проверки за полугодие обсуждать на совместном заседании профкома и администрации садов, в целом за год на общем собрании работников организации.

2) За три месяца до окончания срока действия договора стороны начинают переговоры о разработке проекта нового коллективного договора.

3) В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующей паритетной комиссией МКОУ «МКОУ «Кижанинская ООШ» и профкома, заседания которой проводятся по требованию одной из сторон в 3-дневный срок с момента получения другой стороной уведомления о вынесении вопроса на рассмотрение комиссии.

4) Работодатель признает профсоюзную организацию МКОУ «МКОУ «Кижанинская ООШ» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников садов, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии.

5) Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

6) Работодатель обязуется содействовать деятельности профкома, его органов, не

вмешиваться в деятельность профкома, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

7) Заключив настоящий коллективный договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений коллективного договора. При обнаружении нарушений коллективного договора, работодатель принимает меры к их устранению и меры дисциплинарного воздействия к лицам, допустившим невыполнение взаимных обязательств.

III. Трудовой договор

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (см. наименование соглашений на сайте ЦС, ОК Профсоюза)

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.3. Работодатель при заключении трудовых договоров с работниками использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2022 - 2025 годы и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

3.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст. 67 ТК РФ).

3.5. В заключаемом с работником трудовом договоре обязательно должны быть отражены определенные сторонами условия:

- 1) место работы (с указанием структурного подразделения);
- 2) дата начала работы;
- 3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием садов или конкретная трудовая функция;
- 4) права и должностные обязанности работника;
- 5) характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжёлых и вредных и (или) опасных условиях;
- 6) режим труда и отдыха;
- 7) условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- 8) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

3.6. Трудовой договор с работником, заключается: - на неопределенный срок; - на

определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

3.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ч.1 ст.59 ТК. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.8. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (по болезни, на время отпуска, декрета и др.)

3.9. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

3.10. Работодатель вправе при приеме на работу применить для работника испытательный срок – 3 месяца, а для заместителей и главного бухгалтера – 6 месяцев.

3.11. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса утверждается с учетом мнения Профсоюза.

3.12. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

3.13. В случае сокращения численности или штата работников, работодатель обязуется:

- 1) все вопросы, связанные с сокращением штата, изменением структуры, реорганизацией учреждения рассматривать предварительно с участием профкома;
- 2) представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 3) высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в школе;
- 4) предоставлять в Профком информацию о наличии вакантных мест на день принятия решения Профкомом о даче согласия на увольнение работника по сокращению численности или штата;

3.14. О предстоящем высвобождении, в связи с сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально, под 9 роспись не менее чем за 2 месяца. При массовом высвобождении - не менее чем за три месяца.

3.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с предусмотренными ст.179 ТК РФ, ст.261 ТК РФ имеют лица:

- 1) пред пенсионного возраста (в соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального закона Российской Федерации от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»). Гражданами пенсионного возраста являются граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию, в том числе назначаемую досрочно);
- 2) проработавшие в учреждении более 15 лет;
- 3) работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников одной семьи; Данные категории лиц не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается

увольнение с обязательным трудоустройством. При увольнении работника в связи сокращением численности или штата работников, а так же ликвидации учреждения, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, а при массовом увольнении (10% от работающих в соответствии с отраслевым районным соглашением) за 3 месяца.

3.16. С целью использования внутрипроизводственных резервов при сокращении рабочих мест работодатель обязуется:

- 1) приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники садов;
- 2) выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- 3) в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками и совместителями.

3.17. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

3.18. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.19. При изменении подведомственности (подчиненности) садов, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

3.20. Смена собственника имущества садов не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками садов, за исключением руководителя садов, его заместителей и главного бухгалтера (ст.75 ТК РФ).

3.21. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Порядок определения учебной нагрузки осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601).

3.22. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.23. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

3.24. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.25. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений

и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.26. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.27. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие 11 праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст.113 ТК РФ. 3.28.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника

(продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.29. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение - эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

3.30. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.31. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора

работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом коллектив работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.32. С 1 января 2023 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.33. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

3.34. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым Договорам с работниками организации, реализующей программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителя и его заместителей, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

3.35. На педагогических работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.36. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.37. При составлении расписаний занятий образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, 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. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.38. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором образовательной организации. 13

3.39. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профкомом) в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

3.40. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация образовательной организации осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

3.41. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

IV. Защита персональных данных работника

4.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

4.2. Работодатель не имеет право получать персональные данные работника о его политических, религиозных, иных убеждениях и частной жизни. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законом.

4.3. Работодатель разрешает доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

V. Рабочее время:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Начало рабочего дня для преподавателей определяется учебным расписанием. Являться в школу необходимо за 20 минут до занятия, заблаговременно подготовить рабочее место, инструменты. Рабочее время обслуживающего персонала регулируется графиком работы и фактическим рабочим днем с учетом работы по совместительству и прочего свыше ставки. Начало рабочего времени каждой категории персонала (кроме преподавателей) определяется графиком, режимом работы. Продолжительность рабочего времени в школе для сотрудников составляет 40 часов в неделю, для преподавателей - 18 часов за одну ставку.

5.3. Обслуживающий и вспомогательный педагогический персонал покидают рабочее время после завершения уборки помещений, оборудования, инвентаря по истечении рабочего времени, предусмотренного графиком работы.

5.4. Никто не вправе прерывать свой рабочий день без разрешения администрации садов.

5.5. Периоды зимних и летних каникул, не совпадающие с отпуском работников, а также отмены занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и других работников садов. В эти периоды администрация садов вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий ремонт, работа на территории садов и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы).

5.6. В школе применяется шестидневная рабочая неделя.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном законодательством порядке предпраздничного дня на другой день недели, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха по мере необходимости или к очередному отпуску. Вызов работника на работу в выходные и праздничные дни производится только по соглашению сторон, при написании заявления о согласии выйти на работу (ст.153 ТК РФ).

5.9. Педагогические работники не вправе по своему усмотрению изменять расписание уроков, отменять или переносить их.

5.10. Все работники в случае невозможности прибытия на работу обязаны любым способом сообщить об этом администрации садов. В противном случае это будет считаться прогулом.

5.11. Работники садов имеют право на совмещение профессий (должностей).

5.12. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, которые утверждаются после предварительного согласования с Профкомом.

5.13. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателю по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.14. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или

сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию 16 здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

5.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.17. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

VI. Время отдыха:

6.1. График очередности предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных федеральным органом исполнительной власти (ст. 335 ТК РФ).

6.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня, бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 5 календарных дня;
- учебный отпуск – количество дней в соответствии со справкой из учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию;
- при сопровождении первоклассников в школу 1 сентября – 1 день.

6.4. Общим выходным днем является воскресенье.

6.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических

работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. Всем педагогическим работникам ДО устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам – 28 календарных дней.

6.7. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению в количестве 4-х оплачиваемых дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

6.8. По желанию работника, по письменному заявлению, и с учетом возможности производства, отпуск может быть использован с разрывом, одна часть которого должна быть не менее 14 календарных дней. Также работодатель обязан предоставлять внеочередной отпуск при наличии у работника путёвки на отдых и лечение.

6.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

6.10. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным или иным обстоятельствам, по заявлению работника (ст.116 ТК РФ).

6.11. В соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на чернобыльской АЭС» работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый семидневный отпуск вместе с основным отпуском или по желанию работника в другое нужное ему время.

6.12. Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции COVID -19 в день вакцинации и на следующий день (Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., протокол № 9).

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования для нужд учреждения.

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

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года. 7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

успешным обучением в учреждениях высшего образования, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-174 ТК РФ.

7.4. Работодатель в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.5. В аттестационную комиссию учреждения включается председатель профкома.

7.6. После выхода из отпуска по уходу за ребёнком работнику продлевается на 1 год квалификационная категория, присвоенная ему до ухода в декретный отпуск.

ХIII. Оплата труда и нормы труда Стороны признают, что:

8.1. Единые рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений являются обязательными при установлении на региональном уровне систем оплаты труда. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локально-нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования Белевский район от 27.06.2014 г. № 676 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Белёвского района, осуществляющих образовательную деятельность», с изменениями и дополнениями от 03.11.2017 г. № 1086.

8.2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются Положением об оплате труда, разработанном в образовательном учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, на основании разработанного образовательным учреждением в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами «Положения о доплатах, надбавках и премировании работников».

8.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда. До проведения специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, на которых устанавливается доплата до 12 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда устанавливается после проведения специальной оценки условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада). Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде доплат и надбавок.

8.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата

работникам образовательного учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, согласно графику, утвержденному финансовым управлением администрации МО Ботлихский район и осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца.

8.6. Заработная плата работникам сохраняется в полном объеме:

- 1) на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ);
- 2) за время простоя не по вине работника (карантин, санитарно эпидемиологические и климатические условия (ст. 157 ТК РФ);
- 3) за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- 4) на время приостановления деятельности образовательного учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- 5) на период забастовки ввиду не выполнения Соглашения, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- 6) на период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно эпидемиологическим, климатическим основаниям (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69); 20

8.7. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 50% должностного оклада (ставки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

8.8. Повышение оплаты труда производится:

- 1) за работу в выходной и нерабочие праздничные дни, но не менее, чем в двойном размере;
- 2) за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном), в том числе за переработку рабочего времени.

8.9. Изменение размеров окладов заработной платы (должностных окладов) при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.10. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории производится:

- в период временной нетрудоспособности;
- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам; в период нахождения в годичном отпуске;
- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- в случае ухода на пенсию независимо от ее вида;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- при переходе из одного образовательного учреждения в другое;
- в случае нахождения за границей в командировке;
- в случае возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией или реорганизацией образовательного учреждения.

8.11. Сохранение уровня оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории производится:

- 1) при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- 2) по должностям учителя, преподавателя, независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория, преподаваемого предмета, дисциплины, курса);
- 3) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях: -
 - Должность, по которой Присвоена квалификационная категория Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 1 2 21 Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы учебным предметам (образовательным программам) области искусств) Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, (концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), руководитель, концертмейстер Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам в области искусств) 8.12. Оплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности производить за счет средств работодателя. Родителям имеющим детей в возрасте от года до семи лет с 01.09.2021 г., больничный лист оплачивается в размере 100%, не зависимо от стажа. 8.13. Установить председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную доплату в размере 20% должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника, по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, заключению коллективного договора и контролю за его исполнением. 8.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель. 8.15. Установить ежемесячную надбавку к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных организаций, должность которых связана с образовательным процессом, за: - почетное звание «Заслуженный учитель в Российской Федерации» - в размере 15% должностного оклада; 22 - нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования в Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.

IX. Гарантии и компенсации Работодатель: 9.1. Признает, что права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, 9.2. Работникам, обучающимся заочно в высших и средних профессиональных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка. 9.3. Выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий

по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом. 9.4. При повреждении здоровья работника, вследствие несчастного случая на производстве, возмещает его утраченный заработок, а так же связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. 9.5. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом (ст.2 ТК РФ). 9.6. Обеспечивает обязательным медицинским страхованием работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию. 9.7. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством. 9.8. Выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию и оставлении работы в размере одного оклада. 9.9. Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию в организации; выплачивает работникам образовательного учреждения лечебное пособие в размере должностного оклада по личному заявлению в течение года. 9.10. Выплачивает ежемесячное пособие в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС». 9.11. Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования (ст.185, 266 ТК РФ). 9.12. Совместно с Профсоюзом совершенствует механизм социального партнерства на всех уровнях управления на основе заключения коллективных договоров в образовательных организациях и территориальных отраслевых соглашений в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации. 9.13. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ, — не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно X. Совместные обязательства сторон Стороны обязуется: 1) Осуществлять контроль перечисления страховых взносов. 2) Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами. 3) Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих. 4) Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот. 5) Профком и работодатель решают вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов согласно трудовому законодательству. 6) Профком ведет учет нуждающихся членов Профсоюза в улучшении жилищных условий, изучает социально-бытовые условия работников, ветеранов труда и ходатайствует перед работодателем об оказании материальной помощи из профсоюзного фонда. 7) Работникам садов за высокое качество работы в связи с юбилейными датами - 50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д. производить единовременное вознаграждение в размере не менее одной тысячи рублей. 8) Производить стимулирующие выплаты сотрудникам садов за особые заслуги и конкретные достижения в труде. Не допускать деление стимулирующей выплаты поровну среди всех работников, это искажает смысл и понятие выплаты. XI. Охрана труда 11.1. Стороны договорились, что: 1) политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья детей и работников по отношению к результатам педагогической деятельности садов; 24 2) работодатель, работники

учреждения и Профком сотрудничают в деле обеспечения охраны труда. 11.2.

Работодатель обязуется: 1) обеспечивать всем работникам безопасные условия труда на каждом рабочем месте, инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний ими норм, правил и инструкций по охране труда; 2) заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц; 3) выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда; 4) проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников садов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда; 5) обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности; 6) запрещать допуск к работе лиц, не прошедших обучение по охране труда; 7) совместно с Профкомом организовывать общественный контроль состояния условий охраны труда в школе и информировать работников о принимаемых мерах в этой области. 11.3. Работники обязуются: 1) соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда; 2) немедленно сообщать своему

непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, обо всех нарушениях по охране труда, а также о ситуации, которая создает угрозу здоровью и жизни людей; 3) при получении травмы на производстве работники обязаны немедленно обратиться в ближайшее медицинское учреждение и поставить в известность руководителя. XII. Гарантии профсоюзной деятельности 12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия на любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности. 12.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома. 12.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы в 25 размере 1% перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается. 12.4. Для осуществления уставной деятельности Профкома работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально трудовым и другим вопросам. 12.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза. 12.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. 12.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдения общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ). 12.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране

труда, социальному страхованию. 12.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы: 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ); 2) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); 3) разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.1, 3 ТК РФ); 4) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); 5) установление заработной платы; 6) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); 7) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); 8) размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ); - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

ХIII. Обязательства профкома Профком обязуется: 13.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они 26 уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. 13.2. Участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов, программ, касающихся социально-трудовых прав работников учреждения. 13.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 13.4. Участвовать в подготовке к проведению специальной оценки условий труда работников. 13.5.

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде. 13.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району. 13.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. 13.8. Содействовать успешному выполнению производственных задач, сотрудничать с работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей. 13.9. Разъяснять работникам трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

ХIV. Заключительные положения 14.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Действующим законодательством. 14.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору. 14.3.

Работодатель и Профком обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки. 14.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. 14.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и Профком об основных направлениях образовательной деятельности, 27 перспективах развития, важнейших организационных изменениях в школе, рассматривать предложения работников, Профкома по вопросам деятельности садов, направленные на ее совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока. 14.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. 14.7.

Работодатель и Профком разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора, контролируют его реализацию, и отчитываются по результатам контроля на общем собрании. 14.8. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. 14.9. Разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации. 14.10. Представляют сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).