

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Твери

От работодателя:


Директор
МОУ СОШ № 15

 С. Г. Васильева

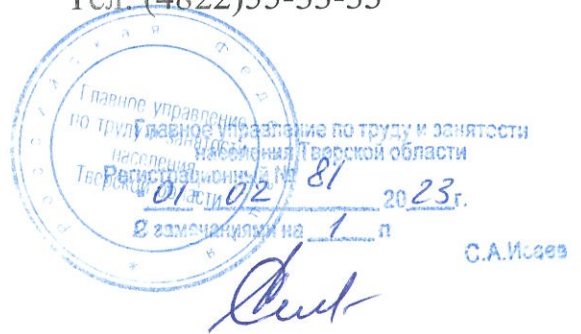
(подпись, Ф.И.О.)
170039 г. Тверь, Молодежный б-р,
д.10, корп. 2,
Тел: (4822)55-33-35
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения МОУ СОШ № 15
 И. А. Максимова

(подпись, Ф.И.О.)
170039 г. Тверь, Молодежный б-р,
д.10, корп. 2
Тел: (4822)55-33-35



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2025 годы

Принят на общем
собрании коллектива
«23» декабря 2022 года

г. Тверь

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в средней общеобразовательной школе № 15 г. Твери.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Тверской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы и Соглашением между управлением образования Администрации города Твери и Тверской городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2022 - 2025 годы. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком); в лице председателя- Максимовой И. А.

работодатель в лице его представителя – директора Васильевой С. Г. (далее – работодатель).

Директор признает единственным партнером профсоюзную организацию МОУ СОШ №15, с которой решает все вопросы социально-трудовых отношений работников школы.

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

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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 ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до работников учреждения.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Коллективного договора в образовательном учреждении действуют нормы улучшающие права работников.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

1.17. Коллективный Договор вступает в силу с момента подписания. Срок действия Договора 3 года.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной основе постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного Договора и его заключения, для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного Договора.

Комиссия вправе разрешить разногласия, спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Коллективного Договора.

Состав комиссии определяется сторонами (приложение 1). Срок полномочий комиссии на время действия настоящего Коллективного Договора (3 года).

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей обеих сторон Коллективного Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.1.6. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

2.1.7. В установленном порядке, в пределах компетенции, предусматривать в бюджете организации выделение средств на:

- проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований),
- ежемесячную доплату молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения при наличии финансирования до 50% от должности оклада.

2.1.8. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов в соответствии с решениями органов местного самоуправления города Твери.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает

исполнение действующего в РФ законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений
- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

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

2.3.4. Содействует профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

2.3.5. Содействует созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

2.3.6. Обеспечить реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, обеспечить работу экспертов из числа работников образовательного учреждения.

2.3.7. Работодатель обязуется предусматривать в бюджете выделение средств на охрану труда и пожарную безопасность в образовательном учреждении, специальную оценку условий труда.

2.4. Профком:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.4.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.4.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.10. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.4.11. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

2.4.14. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

2.4.15. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении

типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 2) график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 3) положение об оплате труда работников;
- 4) список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) положение по охране труда, касающегося работников;
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- 9) положение о порядке и условии оплаты и стимулирования труда работников в МОУ СОШ №15;
- 10) программа вводного и первичного инструктажа на рабочем месте;
- 11) положение о порядке и условия предоставления дополнительно оплачиваемого отпуска за непрерывную преподавательскую работу;
- 12) положение комиссии по трудовым спорам;
- 13) график сменности и дежурств (ст. 103 ТК РФ);
- 14) положение о профессиональной этике педагогических работников ОО (Кодекс профессиональной этики);
- 15) положение о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в ОО;
- 16) положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников ОО;
- 17) форма трудового договора.

III. Трудовые отношения

При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

3.1. В соответствии с законом РФ «Об образовании» для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение (ст. 56).

3.2. Трудовые отношения между работником и учреждением образования (работодателем), возникшие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании», Законом Тверской области «Об образовании», нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и Уставом образовательного учреждения.

3.2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и другими нормативными актами учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

3.2.2. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме в соответствии с положением статей раздела III Трудового Кодекса РФ.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.6. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных

или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.7. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ: 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.3; 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время- время в течение, которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием учреждения образования на основе действующего законодательства Российской Федерации. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса).

4.3. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышал объема учебной нагрузки, установленной тарификацией до начала каникул, и в соответствии с графиком работ, согласованным выборным профсоюзным органом учреждения.

Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением конкретной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий, текущий ремонт, работа на территории и пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.4. Расписание занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями в соответствии с пунктами СанПина.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, проведения внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения, (педагогический совет, родительское собрание и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.5. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

В состав комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа.

Уменьшение объема учебной нагрузки менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, но не менее, чем за два месяца до её утверждения. Работодатель уведомляет работников об изменении нагрузки в письменной форме (ст. 73 ТК РФ). При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

Общим выходным днем считается воскресенье (ст. III ТК РФ).

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.6. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.7. Ночным временем считается время с 22.00 до 6.00 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в размере 20% часовой

тарифной ставки по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не допускаются к работе:

- беременные женщины;
- работники, моложе 18-ти лет;
- инвалиды.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; родители, воспитывающие детей до 5-ти лет без супруга, и опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не противопоказана им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с законодательством и исчисляется в календарных днях: для педагогических работников 56 дней, для других – 28 дней. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного Профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случаях предусмотренных ст. 124 Трудового Кодекса РФ отпуск должен быть продлен по согласованию с работодателем. По соглашению между работником и работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее, чем за 2 недели.

4.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Неиспользованная при этом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Ежегодный отпуск продлевается по договоренности сторон или переносится на другой период в случае временной нетрудоспособности; исполнения работником в период нахождения в отпуске государственных или общественных обязанностей.

4.10. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и преподавателям за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.11. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до 1 года, отпуск.

4.12. При получении работником путевки на санитарно-курортное лечение работодателю рекомендуется предоставить работнику полностью или частично отпуск вне графика по его письменному заявлению и с предоставлением путевки.

4.13. Работникам могут предоставляться дополнительные дни отпуска в каникулярное время или период, согласованный с работодателем, также в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- родителям детей-первоклассников - 1 день (1 сентября) (по согласованию с работодателем);
- в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей работника - 2 дня;
- на похороны близких родственников -3 дня;
- при работе без больничных листов - 3 дня;
- председателю профсоюзной организации-6 дней за общественную работу;
- библиотекарям (зав. библиотекой)-14 дней;
- диспансерное обследование работников-1 день.
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 20 лет)-3 дня;
- матерям-одиночкам- до 5 дней;
- многодетным родителям- до 5 дней.

4.14. По письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем предоставляется краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику- до 5-ти календарных дней в году,
- работающим пенсионерам и родителям детей, не достигших 14 лет, при наличии двоих и более детей, матерям-одиночкам, родителям и супругам военнослужащих, погибших при исполнении воинского долга - до 14-ти календарных дней в году;
- работающим инвалидам- до 60-ти календарных дней в году.

4.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.17. Профсоюзная организация учреждения обязуется:

4.17.1. Совместно с Городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки представлять и защищать трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

4.17.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, социальных гарантий работников образования, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тверской области, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от

квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников средней общеобразовательной школы № 15 г.Твери, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера средней общеобразовательной школы № 15 г.Твери, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

5.2.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.2.5. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата труда работников образования при замещении в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

5.2.7. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.2.8. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

5.2.9. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.2.11. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.2.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.2.13. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца.

Выплата заработной платы производится в денежной форме, в валюте РФ (в рублях), перечислением на карточку. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.

5.2.14. Субвенции из областного бюджета в бюджеты муниципальных образований на оплату труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных школ, выплаты отпускных направляются в муниципальные образования дважды в месяц (первый раз до 10 числа, второй – до 25) и имеют строго целевое назначение.

5.2.15. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ)».

5.2.16. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

5.2.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.2.18. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ)».

5.2.19. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.2.20. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли вследствие невыполнения или нарушения условий

коллективного договора, городского или областного отраслевого Соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, работодатель сохраняет заработную плату в полном объеме.

5.2.21. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.2.22. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

5.2.23. Организация Профсоюза образования проводит проверку правильности исчисления заработной платы работников образовательных учреждений при обращении членов профсоюза и обеспечивает совместно с Территориальной профсоюзной организацией учёбу профсоюзного актива по вопросам труда, трудового законодательства.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.3.3. Производить доплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам в размере 25 % заработной платы к сумме выходного пособия за счёт собственных средств учреждений, средств учредителей (кроме бюджетных), профсоюзных средств.

6.3.4. Предоставить высвобождаемым работникам до расторжения трудового договора оплачиваемое время для поиска новой работы в течении одного месяца.

6.3.5. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.4.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами РФ;
- применяющие инновационные методы работы;

-совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.4.5. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. № 1908, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации

- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения

Предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения аттестации для членов профсоюза.

6.6. Работникам учреждения предоставляется:

-выдача учебников из библиотеки (при наличии);

- освобождение от внутренних выплат (охрана, ремонт, добровольный родительский фонд);

-предоставление помещения для проведения семейных торжеств;

- льготные места (первые 10 мест) при поступлении их детей или близких родственников (племянники, внуки и т.д.) в 1 класс нашего учреждения;

- льготы при распределении иностранного языка для их детей или близких родственников.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны

труда.

2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

Содействует укомплектованию медицинских и учебных кабинетов – физики, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

Привлекает представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов образовательных учреждений.

4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17 С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°С и ниже в помещении занятия прекращаются.

10) При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

11) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

13) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

14) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

16) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом информирует городскую организацию Профсоюза, обеспечивает участие её представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев, предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

17) Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

18) Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей.

7.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 30 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Права и гарантии деятельности территориальных первичных профсоюзных организаций, их выборных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и Соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Отраслевым тарифным Соглашением, между Управлением образования и Горкомом Профсоюза, коллективным договором школы, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки.

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Руководитель обязуется:

1) Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление работодателем с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% заработной платы, что установлено коллективным договором.

Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательного учреждения.

2) Способствовать соблюдению гарантий для лиц, избранных в органы профессиональных союзов, не освобожденных от производственной деятельности, а именно: освобождать от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах

коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, что оговаривается городским Соглашением и данным коллективным договором. Не менее 12 рабочих дней в году освобождать от производственной работы с оплатой среднего заработка членов горкома Профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

3) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не более должностного оклада в пределах средств, выделенных на оплату труда.

4) В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

5) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

6) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

7) В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих учителей в соответствии с Положением о премировании работников.

8) В честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не более должностного оклада (в пределах средств, выделенных на оплату труда, и внебюджетных средств).

9) Оказывать материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о материальной помощи.

10) Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма аудиторной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускать помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия горкома Профсоюза.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов в соответствии с Положением о материальной помощи.

2) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

3) Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.4. Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

3) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы (окладу).

4) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.3. Работодатель:

1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 0,5 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации.

Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Тверской области.

10.2. Работодатель:

1) Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации .

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя)

профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации .

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере до 30% должностного оклада.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в

практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

10.5. Учет мнения представительного профсоюзного органа работников.

Работодатель принимает локальные нормативные акты в соответствии с коллективным договором и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.147 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп.1-3 ст.99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1-3 ст.113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК РФ): - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК РФ).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК РФ).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ).
18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).

19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

20. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК РФ).

21. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

22. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).

23. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 подпункта «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ (ст.82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации и управления образованием.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

П Р И Л О Ж Е Н И Е 1
к коллективному договору между
директором МОУ СОШ № 15 и
профкомом МОУ СОШ № 15

Состав двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

Представители работников:

1. Максимова И.А. – председатель профсоюзной организации МОУ СОШ № 15
2. Кудинова Н.В. – заместитель председателя ПК МОУ СОШ №15
3. Ширяева Е.Н. – член МС МОУ СОШ №15

Представители работодателей:


1. Васильева С. Г. – директор МОУ СОШ № 15
2. Дулинец М. А. – зам. директора по УВР МОУ СОШ № 15
3. Белякова М.А. – зам. директора по АХЧ МОУ СОШ № 15

Дополнительное соглашение №1
к коллективному соглашению МОУ СОШ №15

«15» февраля 2023 г.

Внести следующие изменения в коллективный договор:

1. Раздел I п. 1.2. Изменить сроки заключения договора «с 23.12.2022 по 22.12.2025»;
2. Раздел I п.1.3. изложить в следующей редакции: «Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их полномочного представителя – в лице председателя первичной профсоюзной организации МОУ СОШ № 15 (далее – профком) Максимовой И. А.»;
3. Раздел I п.1.5. исключить;
4. Раздел II п.2.1.7 запись «до 50%» заменить на «100%»;
5. Раздел V п.5.2.15 запись «в размере не менее двух третей средней заработной платы работника» изложить в следующей редакции «в размере средней заработной платы работника (ч. 4 ст. 142 ТК РФ)».
6. Раздел VIII абз.1 убрать фразу: «О коллективных договорах и Соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» в связи с утраченной силой.
7. Раздел VIII п.8.2.4 заменить запись «от 26.06.1995г. № 610» на №610-1995г»
8. Раздел VIII п.8.4 удалить из коллективного договора.

Представитель работников

Максимова И. А.

Представитель работодателя

Васильева С. Г.

