

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

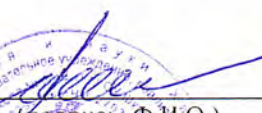
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ, РЕАЛИЗУЮЩЕЕ АДАПТИРОВАННЫЕ ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ «ШКОЛА № 2»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2023 - 2026 год(ы)

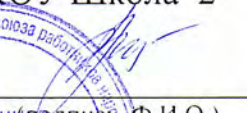
От работодателя:

Директор
КГКОУ Школа 2

 / С.А. Шипчина
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
КГКОУ Школа 2

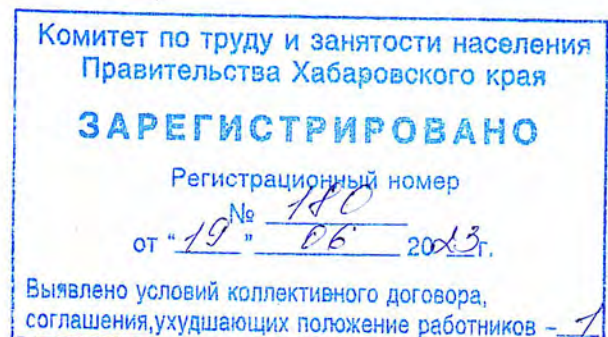
 / Э.С. Тихонова
Первичная (подпись, Ф.И.О.)
профсоюзная организация
КГКОУ Школа 2
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2023 г.

Руководитель _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном казенном общеобразовательном учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа № 2».

1.1. Учреждение финансируется за счет краевого бюджета. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками. И является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном казенном общеобразовательном учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа № 2».

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством и иными актами Российской Федерации (Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Конституцией РФ, Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"; Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Соглашением между Хабаровским краевым объединением профсоюзов, представителями работодателей и Правительством Хабаровского края, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Хабаровского края, краевой организацией профсоюза работников народного образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – Тихоновой Э.С. председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Шипчиной С.А.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон. Односторонний отказ от выполнения условий настоящего Договора не допускается. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами действующего законодательства, содержащего нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ч. 2 ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 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, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации организации в форме преобразования" (часть 4 статьи 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с «15» мая 2023 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.101 ТК РФ);
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;

5) положение СУОТ

6) положение об оплате труда и

7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. 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 тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения).

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается руководителем учреждения ежегодно на начало учебного года, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий работы с детьми в данном учреждении по соглашению сторон.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен при согласии работника. Соглашение заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Учебная нагрузка других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Руководитель знакомит педагогических работников с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода работников в отпуск.

Очередной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам в летний период в связи со спецификой педагогической работы по календарному учебному графику. В связи с производственной необходимостью (планами, графиками учебно-воспитательной работы и др.) ежегодный очередной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (часть 1 статьи 125 ТК РФ).

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов и других причин организационного характера.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с согласия работника.

Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются при согласовании выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.7. В зависимости от количества часов предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.8. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72 ТК РФ):

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника возможно только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату (статьи 60.2, 151 ТК РФ), а

- перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается у того же работодателя в случаях простоя, если таковой вызван чрезвычайными обстоятельствами (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные условия всего населения или его части) (статья 72.2 ТК РФ).

- 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, карантинном и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, 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;

- с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

2.11. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности)

2.12. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.14. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.15. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

2.16. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условия трудового договора.

2.17. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную по состоянию здоровья.

2.20. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного месяца, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику на представлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (часть 2 статьи 72.2 ТК РФ).

2.21. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.22. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, ука-

занными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.23. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных пунктами 2.21, 2.22 коллективного договора, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.24. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда (часть 1 статьи 72.2 ТК РФ).

2.25. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). 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 (ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия не могут быть сохранены, а работник не согласен на предложение работы в новых условиях труда, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7, ст. 77 ТК РФ (ч. 4, ст. 74 ТК РФ).

2.26. 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.

2.27. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника" (часть 3 статьи 68 ТК РФ).

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

2.29. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (аттестация на соответствие с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) на основании представления работодателя. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

Соответствует занимаемой должности, не соответствует, в случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести 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 (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

3.2.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года (пункт 2 часть 5 статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"1).

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников

4.1. В соответствии (с пунктом 2 ст. 81 ТК РФ) работодатель обязан сообщить в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности штатов работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ проводится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2.3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения. Выборный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ, состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает представителя выборного органа первичной профсоюзной организации. 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.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами и отраслевыми

в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, учебным планом, учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и другими нормативными локальными актами.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, устанавливается коллективным или трудовым договором (ст. 320 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения должностных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и не может превышать 36 часов в неделю (часть 1 статьи 333 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время:

- по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными актами РФ.

5.5. 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.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит). Дата отправления (прибытия) транспортного средства считается соответственно днем выезда в командировку или днем приезда из командировки. В таблице учета рабочего времени служебная командировка отмечается буквенным кодом «К». вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

5.7. К сверхурочной работе согласно ч. 5 ст. 99 ТК РФ не допускается привлечение работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, а также других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается, но только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им на основании состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.8. 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 работников.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до конца каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (часть 1 статьи 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (часть 3 статьи 123 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. В связи с производственной необходимостью отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (часть 1 статьи 125 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) кроме работников, перечисленных в ч. 3. ст. 126 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- матерям либо лицам, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4 класс), в День знаний 1 сентября - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

5.13. 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 с продолжительностью рабочего времени 36 ч и 40 ч в неделю устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5.15. В целях безопасности деятельности учреждения и сотрудников устанавливается ночное время с 22.00 до 06.00.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- от 06 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с базовыми окладами по ПКГ, утвержденными постановлениями Правительства Хабаровского края:

- от 30 января 2009 года № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений образования Хабаровского края»;

6.3. Система оплаты труда включает:

Положение об оплате труда с приложениями:

- Положение, о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

- о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работниками.

- о стимулирующих выплатах за эффективность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

- о порядке и условиях выплаты материальной помощи.

- о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет.

Педагогическим и другим работникам в образовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для детей с отклонениями в развитии осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) на 15-20%. Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (ставки) на 15-20% и конкретный размер этого повышения определяется руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления общеобразовательным учреждением (Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (Приложение к письму министра Министерства образования и науки РФ, профсоюза работников народного образования и науки РФ, от 26.10.2004 г. № ПФ-947/96), раздел VI, п. п. 6.1.1.- 6.1.3.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за отработанным.

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;

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

- при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной, в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. В соответствии ст. 142 ТК РФ работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу (кроме случаев, установленных часть 1 ст. 142) на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой 1% за каждый просроченный день согласно ст. 236 ТК РФ.

6.8.2. Сохранять за работником, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя, заработную плату в полном размере (статья 398, 414 ТК РФ).

6.8.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.8.4. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (неблагоприятные погодные условия, поломка автобуса и др.) оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой

оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обеспечивает бесплатно работников печатными периодическими изданиями, потребность определяется библиотекарем школы.

7.2. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

7.3. Дополнительный отпуск за работу в северных районах России, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (ст.14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

7.4. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 трех календарных дней.

7.5. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (согласно ст.ст. 313 – 327 ТК РФ, Закона Хабаровского края «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 26.01.2005 № 255, «Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах Хабаровского края, государственных учреждениях Хабаровского края, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Хабаровского края, и членов их семей» утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 09.04.2018г. № 119-пр).

Один раз в два года оплачивать работнику по основному месту работы стоимость к месту использования ежегодного очередного оплачиваемого отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратную дорогу членам его семьи (неработающим), несовершеннолетним детям (до 18 лет включительно). Оплата детям студентам очных дневных отделений (с 19 до 23 лет), фактически совместно проживающих с работником учреждения, воспитывающихся и обучающихся в городе проживания работника не предусмотрена, согласно постановления Правительства Хабаровского края от 09.04.2018 № 119-пр. Не оплачивается проезд детям студентам (с 19 до 23 лет) очных дневных отделений, обучающихся в другой местности, фактически не проживающих совместно с работником, зарегистрированных по месту пребывания, а также детям совершеннолетним студентам имеющим любой доход (стипендии, пенсии, пособия, заработную плату, доход от продажи движимого и недвижимого имущества, доход от счетов в банке и др.) Подтверждающим документом в отношении неработающего члена семьи - супруга (супруги) работника учреждения является копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. В случае отсутствия трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ" (постановление Правительства Хабаровского края от 28.12.2020 № 568-пр), представляется справка налогового органа об отсутствии дохода от трудовой, предпринимательской и иной деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации, или выписка территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации о состоянии индивидуального лицевого счета застрахованного лица. Документы подтверждающие отсутствие дохода предоставляются за последние 24 месяца до даты использования льготного проезда. Также предоставляются справки обучающегося, воспитанника с ОО, справки с места работы второго родителя о неиспользовании права льготного проезда ребенком за указанный период.

Факт совместного проживания с работником неработающих членов семьи подтверждается комиссией в составе председателя ППО, уполномоченного по охране труда или заместителя директора по обеспечению безопасности или социального педагога, или специалиста по кадрам по заявлению работника на имя директора организации. Комиссия производит обследование места проживания и представляет руководителю учреждения акт о совместном проживании.

Не включается в стаж, дающий право на оплату стоимости проезда время отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 дней в году, время отпуска по уходу за ребенком и другие и периоды предусмотренные трудовым законодательством.

7.6. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска при предоставлении подтверждающих документов (ст. 325 ТК РФ) в течении трех дней.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Своевременно провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять улучшение условий труда на рабочем месте. (ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

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

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере 2/3 среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, статья 212 ТК РФ).

8.12. Своевременно утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. В целях безопасности деятельности учреждения и сотрудников устанавливается рабочее время с 22.00 до 06.00

8.15. Обеспечивается работа комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.21. Работник обязан предупредить администрацию школы заранее о причине невыхода на работу любым доступным способом, при выходе на работу предоставить подтверждающие документы.

8.22. Педагогические работники обязаны в своей работе соблюдать Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников. Остальные работники учреждения также придерживаются норм.

8.21. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения, путем приобретения через горком Профсоюза путевок на лечение работников и отдых детей в загородных лагерях, производить частичную оплату за счет средств Профсоюза.

Ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, признает равенство прав и возможностей работников, все работники для реализации своих трудовых прав должны иметь равные права и возможности, которые не могут зависеть от того, является работник членом профсоюза или нет.

Согласно ст. 40 ТК РФ коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей. При этом упомянутая норма не делит работников ни по категориям, ни по признакам, ни по принадлежности к той или иной общественной организации, в том числе профсоюзной.

Поскольку действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч. 3. ст. 43 ТК РФ), то включение в коллективный договор дополнительных льгот для членов профсоюза будет являться дискриминацией по отношению к другим работникам, не являющимся членами профсоюза. А ст. 3 ТК РФ запрещает дискриминацию в трудовых отношениях.

IX. Работа с молодежью

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Каждому молодому специалисту, вступающему в трудовые отношения с образовательным учреждением впервые, выплачивается единовременное пособие в размере восьми должностных окладов (Закон Хабаровского края от 14.02.2005 № 261, постановление Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр).

9.2. Молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения), при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в образовательное учреждение на педагогическую должность устанавливается повышающий коэффициент, составляющий 0,35 ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

9.3. Каждому молодому специалисту, вновь приходящему в образовательное учреждение, определяется наставник из числа опытных, квалифицированных педагогов.

9.4. С целью повышения педагогического мастерства молодым специалистам предоставить возможность для участия в различных профессиональных конкурсах.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской и краевой профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение председателя профкома и его заместителя, не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ и Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель учитывает мнение профкома при рассмотрении следующих вопросов:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (пункт 2,3,5 части 1 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- (ч. 5. ст. 99 не допускается привлечение к сверхурочной работе)
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление системы оплаты труда (ст. 144 ТК РФ)
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - суммированный учет рабочего времени и другие вопросы.
- 10.12. Работодатель согласовывает с профкомом
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, а также интересы всех работников учреждения независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (статья 30 ТК РФ).

Представлять во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (статья 30 ТК РФ), 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 городской и краевой профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять 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.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края (постановление Правительства Хабаровского края от 16.04.2019 № 152 - пр).

12.2. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор распространяет свое действие с 15.05.2023 года и действует в течение трех лет со дня подписания, с «15» мая 2023 г. до «15» мая 2026 г. (часть 1 статьи 143 ТК РФ).

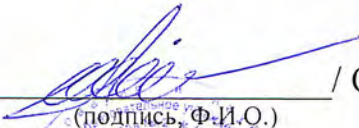
12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Приложение № 1 «Перечень должностей и размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за специфику работы».
2. Приложение № 2 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска».

От работодателя:

Директор
КГКОУ Школа 2


(подпись, Ф.И.О.) / С.А. Шипчина
М.П. 

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
КГКОУ Школа 2


(подпись, Ф.И.О.) / Э.С. Тихонова
М.П. 

Размеры повышающего коэффициента за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размеры повышающего коэффициента
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим (непосредственно участвующим в организации образовательного процесса) и педагогическим работникам; - другим работникам.	0,2 0,15

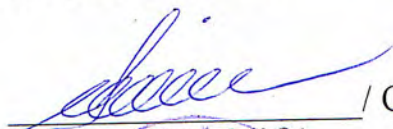
Перечень должностей работников, осуществляющих трудовую деятельность в организации для детей с ОВЗ

№ п/п	Наименование должности	Коммуникативные функции
1	Секретарь-машинистка, специалист по кадрам	Выдает справки учащимся и другие документы, осуществляет присмотр, участвует в обеспечении пропускного режима, контролирует соблюдение обучающимися дисциплины. Ведет разъяснительную работу по вопросам трудоустройства и летней занятости подростков.
2	Юрисконсульт, документовед	Осуществляет консультирование обучающихся по вопросам социальной поддержки и права, привлекается к дежурству по школе, организации детских праздничных и досуговых мероприятий. Привлекается к организации ГИА.
3	Библиотекарь	Непосредственно участвует в учебно-воспитательном процессе. Осуществляет взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, проводит разъяснительную работу и просветительскую работу с обучающимися. Привлекается к организации ГИА.
4	Уборщик служебных помещений, дворник, плотник, слесарь-сантехник, электромонтер, механик, сторож	Привлекаются к дежурству по школе для осуществления присмотра и ухода за детьми. Участвуют в организации общественно-полезного труда, в привитии обучающимся элементарных хозяйственно-бытовых умений и навыков.
5	Водитель автобуса	Привлекается к дежурству по школе. Осуществляет контроль за дисциплиной и порядком во время поездок. Ведет разъясни-

		тельную работу по правилам дорожного движения. Участвует в проведении детских праздничных и досуговых мероприятиях. Привлекается к совместному с обучающимися общественно-полезному труду.
6	Вахтер, гардеробщик	Непосредственно участвуют в дежурстве по школе. Осуществляют контроль за дисциплиной, предотвращают нарушения порядка. Прививают хозяйственно-бытовые умения и навыки, аккуратность. Осуществляют взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса. Привлекаются к проведению детских праздничных мероприятий.
7	Механик	Привлекается к разъяснительной работе по правилам дорожного движения. Участвует в проведении детских праздничных досуговых мероприятиях. Привлекается к совместному с обучающимися общественно-полезному труду.
8	Инженер - программист	Участвует в проведении детских праздничных досуговых мероприятиях. Привлекается к совместному с обучающимися общественно-полезному труду. Осуществляет общение с детьми в процессе работ с сайтом, размещении информации.
9	Медицинская сестра	Непосредственное общение в процессе медосмотра, фильтров, проведении вакцинации и диспансеризаций. Проводит агитационно-просветительскую работу среди обучающихся. Привлекается к проведению ГИА.
10	Ассистент	Непосредственно участвует в учебно-воспитательном процессе. Осуществляет взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, проводит разъяснительную работу и просветительскую работу с обучающимися. Привлекается к организации ГИА
11	Руководитель структурного подразделения по АХД	Непосредственно участвует в учебно-воспитательном процессе. Осуществляет взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, проводит разъяснительную работу и просветительскую работу с обучающимися. Осуществляет контроль за дисциплиной, предотвращают нарушения порядка. Прививают хозяйственно-бытовые умения и навыки, аккуратность.

От работодателя:

Директор
КГКОУ Школа 2


(подпись, Ф.И.О.)

/ С.А. Шипчина

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной
профсоюзной организации
КГКОУ Школа 2



(подпись, Ф.И.О.)

/ Э.С. Тихонова

Перечень

работников с ненормированным рабочим днем

1. Директор – 6 календарных дней
2. Заместитель директора – 3 календарных дня
3. Руководитель структурного подразделения -3 календарных дня
4. Юрисконсульт – 6 календарных дней
5. Специалист по кадрам – 6 календарных дней
6. Секретарь-машинистка – 6 календарных дней

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью

21 (Двадцать один) лист

Директор  Шичкина С.А.

