

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Договаривающиеся стороны:

директор

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
ЗАО г.Североморск

«Средняя общеобразовательная школа № 7
имени Героя России Марка Евтюхина»



О. В. Головина

30 мая 2023 года

председатель профсоюзной организации

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
ЗАО г.Североморск

«Средняя общеобразовательная школа № 7
имени Героя России Марка Евтюхина»


Е. Н. Цвигун

30 мая 2023 года

Утверждён на общем собрании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАО г.Североморск «Средняя общеобразовательная школа № 7 имени Героя России Марка Евтюхина»

30 мая 2023 года.

Протокол № 5

Дата вступления в силу: 30 мая 2023 года

Принят на 2023-2026 гг.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный

№ 84/2023 от 06.06.2023



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками школы.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы (ст. 43 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключается с одной стороны - всеми работниками МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» в лице профсоюзного комитета (далее - ПК), с другой стороны – работодателем в лице директора школы.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен с соблюдением основных принципов социального партнерства равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения законов и норм трудового законодательства.

Администрация признаёт, что профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем всех работников 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.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком школы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Стороны коллективного договора обязуются не включать в него условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.9 ТК РФ).

Отдельные пункты договора могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон. Если одна сторона из них вносит дополнительные предложения, то другая сторона должна рассмотреть их и дать ответ не позднее, чем через 7 дней.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования школы, реорганизации её в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором школы. При её реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

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

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны, подписавшие коллективный договор, 2 раза в год отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении его обязательств на собрании трудового коллектива. Профсоюзный комитет может заслушивать администрацию о выполнении обязательств трудового коллектива ежеквартально.

На срок действия договора, при выполнении администрацией всех его положений, ПК обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии коллективного договора, внесении в него дополнений и изменений в период

срока действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссных решений.

1.11. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.11.1. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор в Комитет по труду и занятости населения Мурманской области. В течение месяца со дня его уведомительной регистрации довести информацию до всех работников предприятия.

1.11.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с условиями коллективного договора (ст.68 ТК РФ).

1.11.3. Содействовать деятельности профсоюзной организации и её органов, не вмешиваться в деятельность профорганизации, не препятствовать осуществлению их прав.

1.11.4. Привлекать профсоюзный комитет к участию в группах и комиссиях по подготовке локальных правовых актов по вопросам оплаты и нормирования труда; по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и экономические интересы работников школы; к разработке планов, программ и других документов по развитию школы.

Учитывать мнение профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

правила внутреннего трудового распорядка;

соглашение по охране труда; положение об оплате труда работников школы;

положение о премировании работников школы.

1.11.5. Взаимодействовать с профсоюзным комитетом при подготовке и проведению совещаний по вопросам развития школы, а также по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников школы.

1.11.6. Содействовать участию представителей профсоюзной организации в управлении школой через представительство в органах самоуправления.

1.12. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.12.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

1.12.2. Оказывать помощь работникам школы в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон.

1.12.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, содействовать предотвращению в школе трудовых споров при выполнении обязательств, включённый в настоящий трудовой договор.

1.12.4. Содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзам методами и средствами.

1.12.5. На срок действия договора, при выполнении администрацией всех его положений, не предъявлять дополнительных требований, организовывать каких-либо коллективных действий.

Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договорённости.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по соответствующей трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся

непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст.57 ТК РФ).

2.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пять лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьями 57 – 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.1.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.1.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

2.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.2.1. Прием на работу оформлять приказом по школе, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст. 70 ТК РФ).

2.2.3. Перевод на другую работу по инициативе работодателя производить только с согласия работника, при этом работник не может быть переведен и перемещен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 72.1 ТК РФ).

В любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

2.2.4. Увольнение работников по основаниям, указанным в пунктах 2; 3 статьи 81 ТК РФ, производить лишь в случае, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (ст. 81 ТК РФ). Оформление прекращения трудового договора производить в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ.

2.2.5. Обеспечивать соблюдение порядка высвобождения работников с предприятия в связи с сокращением численности или штата в соответствии с требованиями статьи 81 ТК РФ, пункты 1;2.

2.2.6. При принятии решения о сокращении в письменной форме сообщать об этом выборному органу ППО не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.2.7. Не менее чем за три месяца предоставлять в органы государственной службы занятости населения по установленной форме информацию о возможных массовых увольнениях.

2.2.8. Не позднее, чем за два месяца сообщать на службу занятости сведения по установленной форме о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника.

2.2.9. Соблюдать требования ст.76 ТК РФ при отстранении работника от работы.

2.2.10. С истечением срока действия срочного трудового договора предупреждать работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.2.11. Не допускать увольнения работников по инициативе работодателя в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

2.2.12. Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, производить по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставлять увольняемым работникам гарантии, предусмотренные ст. 318 ТК РФ.

2.2.14. При расторжении трудового договора соблюдать гарантии, установленные ст.261 ТК РФ беременным женщинам и женщинам, имеющим детей.

2.2.15. Выплачивать увольняемым в связи с сокращением численности штата работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с учётом выплаты выходного пособия в порядке, определенном статьей 178 ТК РФ). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

2.2.16. В соответствии с Законом Мурманской области от 04.10.2006 г. № 794-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников» при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивать единовременное пособие в размере трёх должностных окладов.

2.2.17. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определённый срок, обеспечивать приоритет в приёме на работу работников, ранее добросовестно работающих в ней и уволенных в связи с сокращением численности или штата и при появлении вакансий (ст.178, 180 ТК РФ).

2.2.18. 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 2 года до выхода на пенсию); родители, воспитывающие детей до 18 лет; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие стаж до 1 года.

2.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства при найме работников, перевода их на другую работу и расторжении трудового договора. О выявленных нарушениях направлять работодателю соответствующие заявления согласно ст.195 ТК РФ.

2.3.2. Принять участие в разработке мероприятий и предложений, направленных на содействие занятости высвобождаемых работников.

2.3.3. Соблюдать установленный ст.373 ТК РФ срок рассмотрения проекта приказа и копий документов и направления работодателю своего мотивированного мнения в письменной форме – в течение семи рабочих дней.

При несогласии с предлагаемым решением об увольнении работника – члена профсоюза или избранного в состав комиссии по трудовым спорам МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» - по п.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ проводить в течение 3-х рабочих дней дополнительные консультации с работодателем, результаты которых оформлять протоколом. Согласно ст. 82 ТК РФ участвовать в работе аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 части первой ст. 81 ТК РФ.

Использовать свое право обжалования несогласованных решений работодателя об увольнении работников – членов профсоюза – в государственную инспекцию труда в Мурманской области и в суд.

РАЗДЕЛ 3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

3.1. Стороны считают, что рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» 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 (ст.189 ТК РФ).

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (смены), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7», утвержденными работодателем (с учетом мнения профкома) в соответствии с трудовым законодательством (ст.100 ТК РФ).

3.1.1. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок_определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников (ст.333 ТК РФ).

3.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала школы устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

для женщин 36 часов в неделю;

для мужчин 40 часов в неделю.

3.1.3. Начальник хозяйственного отдела (заместитель директора по АХЧ), делопроизводитель, секретарь-машинистка занимают должности с ненормированным рабочим днём. Эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты.

3.1.4. Для работников школы устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Директор школы может установить 5-дневную рабочую неделю с 2 выходными днями делопроизводителю, секретарю-машинистке, начальнику хозяйственного отдела (заместителю по АХЧ).

3.1.5. При установлении учителям, для которых МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки меньше нормы

часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителей.

Работодатель должен в письменном виде ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.1.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.1.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.1.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ), за исключением изменения трудовой функции работника. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 74 ТК РФ).

3.1.9. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник отказывается от перевода либо соответствующая работа отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.73 ТК РФ).

3.1.10. Время, свободное от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с основным отпуском, является рабочим временем всех работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ № 7». В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором школы.

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

3.1.13. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и специфики работы школы.

3.1.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком рабочего времени.

3.1.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок дежурства педагогических работников по школе определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.16. Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее, чем за 15 минут до начала учебных занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

3.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.2.1. Обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени педагогических работников согласно ст.333 ТК РФ.

3.2.2. По просьбе беременной женщины или одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, на основании личного заявления неполную учебную нагрузку. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и трудовых прав (ст. 93 ТК РФ). Эти категории работников не подлежат увольнению.

3.2.3. Расписание сменности производить по согласованию с ПК в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Графики сменности доводить до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

Не допускать назначение работника на работу в течение двух смен подряд (ст.103 ТК РФ).

3.2.4. Не допускать к сверхурочным работам, работам в ночное время и выходные дни: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников моложе 18 лет (ст. 99 ТК РФ).

3.2.5. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, одиноких родителей, воспитывающих детей в возрасте до 5-и лет, а также опекунов детей указанного возраста привлекать к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом знакомить в письменной форме указанных работников со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96; 99 ТК РФ).

3.2.6. С письменного согласия работника поручать ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со ст. 151 ТК РФ (ст. 60.2 ТК РФ).

3.2.7. В соответствии со ст.101 ТК РФ при необходимости эпизодически привлекать отдельных работников с ненормированным рабочим днем к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ).

3.2.8. Разрешать работу по совместительству согласно статьям 282 и 284 ТК РФ.

3.2.9. При составлении графика сменности учитывать мнение профкома. Графики сменности доводить до сведения работников.

3.2.10. Учителям, по возможности, предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.3.1. Согласно ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства по режиму рабочего времени.

3.3.2. Вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих условия коллективного договора и трудового законодательства.

3.3.3. Соблюдать установленный ст. 372 ТК РФ срок (не позднее 5 рабочих дней) направления администрации в письменной форме мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, при недостижении согласия в течение 3-х дней проводить консультации с работодателем, оформлять возникшие разногласия протоколом, а также использовать своё право обжалования принятого локального акта в государственную инспекцию труда в Мурманской области

или в суд, а также право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд школы.

4.1.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы (ст.196 ТК РФ).

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.2.1. Организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации всех работников (в разрезе специальности).

Обеспечивать прохождение независимой оценки квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

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

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

4.2.4. Обеспечивать подготовку документов для проведения независимой оценки квалификации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.3.1. Осуществлять контроль за обеспечением профессиональной переподготовки и прохождением независимой оценки квалификации работников школы.

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ВРЕМЯ ОТПУСКА.

5.1.1. Стороны считают, что время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7».

Общим выходным днем является воскресенье.

5.1.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором школы с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его

начала. Отпуска могут предоставляться в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы (ст.123 ТК РФ).

5.1.3. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

5.1.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст.124 ТК РФ).

Очередной отпуск работникам, имеющим детей – выпускников 9-го, 11-го классов, предоставляется на основании письменного заявления работника после окончания письменного экзамена.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.2.1. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации (ст.113 ТК РФ). По письменному распоряжению привлекать работников без их согласия к работе в такие дни только в случаях, предусмотренных данной статьёй.

5.2.2. Утверждать по согласованию с ПК не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года графики ежегодных отпусков работников предприятия. О времени начала отпуска извещать работника под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала (статья 123 ТК РФ). Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков исчислять в календарных днях.

5.2.3. Предоставлять в установленный срок ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предприятия продолжительностью: для педагогических работников – 56 календарных дней и на основании ст. 116 и ст. 321 ТК РФ ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня, для остальных работников - 28 календарных дней и на основании ст. 116 и ст. 321 ТК РФ ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

5.2.4. За ненормированный рабочий день на основании статьи 119 ТК РФ предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 10 календарных дней:

заместителю директора школы по АХЧ;
делопроизводителю;
секретарю-машинистке;
заведующей библиотекой.

Один раз в два года предоставлять необходимое количество дней без сохранения заработной платы работнику для проезда к месту использования отпуска и обратно.

5.2.5. Соблюдать порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьям 122 и 322 ТК РФ.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.

5.2.6. Отдельным категориям работников предоставлять отпуск по их желанию в удобное для них время (работники в возрасте до 18 лет, участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, ветераны труда)

согласно ст. 123 ТК РФ.

5.2.7. В соответствии со ст.127 ТК РФ при увольнении по письменному заявлению работника предоставлять ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) или выплачивать денежную компенсацию.

5.2.8. Работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставлять одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом согласно ст.286 ТК РФ. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то по просьбе работника предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Общая продолжительность оплачиваемых отпусков работающим по совместительству в районах Крайнего Севера устанавливается на общих основаниях согласно ст. 321 ТК РФ.

5.2.9. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев, предоставлять оплачиваемые отпуска или выплачивать компенсацию при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

5.2.10. По письменному заявлению одного из работающих родителей, имеющих ребенка в возрасте до 16 лет, предоставлять ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 319 ТК РФ.

5.2.11. Соблюдать требования ст.255 – 257 ТК РФ при предоставлении женщинам отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и отпуска работникам, усыновившим ребенка.

5.2.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника заменять денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст.126 ТК РФ).

5.2.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносить на другой срок по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на учебном процессе, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ).

5.2.14. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставлять одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставлять без сохранения заработной платы (статья 99,11 Закона о статусе военнослужащего).

5.2.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.2.16. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней;

- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ).

5.2.17. Предоставлять отпуск педагогическим работникам с непрерывной преподавательской работой через каждые 10 лет без сохранения заработной платы сроком до 1 года согласно ст.335 ТК РФ в указанные сроки, если заявление о сроках и продолжительности отпуска в следующем учебном году работник подал до 15 мая текущего года. В других случаях сроки предоставления отпуска определяются по соглашению сторон. Отпуск предоставляется с сохранением места по согласованию с учредителем.

5.2.18. Предоставлять одному из родителей для ухода за ребенком-инвалидом 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц по письменному заявлению работника, имея в виду, что родители могут делить эти дни между собой по своему усмотрению (ст.262 ТК РФ).

5.2.19. Согласно ст.263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или используемый полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.2.20. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, прибывших в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам организаций, финансируемых из средств местного бюджета, при переезде к новому постоянному месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, компенсируются расходы, связанные с переездом самих работников и членов их семей (мужа, жены, несовершеннолетних детей и лиц, находящихся на иждивении, совместно проживающих с работниками) (ст. 326 ТК РФ, Постановление Администрации МО ЗАТО Североморск от 17.04.2006 №268 «О компенсации расходов, связанных с проездом и провозом багажа, работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета»).

5.2.21. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней,
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительного отделения образовательного учреждения высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней (статья 173 ТК РФ).

5.2.22. Предоставлять отгулы за работу без больничного листа в течение учебного года в количестве 3 рабочих дней в каникулярное время при условии отсутствия срочных работ.

5.2.23. Предоставлять отгулы за работу в первичной профсоюзной организации: председателю ППО – 1 день в месяц, членам ПК – 1 день в 3 месяца.

5.3.ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.3.1. Согласно ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за выполнением администрацией условий и обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.3.2. Вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, нарушающих законодательство и условия коллективного договора по вопросам предоставления работникам отпусков.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровня профессиональных рисков (ст. 209 ТК РФ).

6.1.2. Директор школы обеспечивает право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст.219 ТК РФ).

Здоровые и безопасные условия труда включают в себя:

- безопасность работников школы при эксплуатации здания, оборудования, применяемых инструментов и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

- режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и предоставляемых им гарантиях и полагающихся им гарантиях и компенсациям;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной форме деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых им для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- расследование и учёт в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения профсоюзного комитета;
- наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- предоставление работникам спортивного инвентаря, находящегося в распоряжении школы, для организации спортивно-массовой работы;
- приобретение путёвок на лечение и отдых по решению комиссии социального страхования;
- укомплектование медикаментами медицинского кабинета для оказания первой медицинской помощи работникам школы;
- создание комиссии по охране труда и назначение уполномоченного лица по охране труда, которое имеет право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения директором школы предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда,
- осуществление совместно с профсоюзным комитетом контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнение Соглашения по охране труда (ст.212 ТК РФ).
- соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписания, постановления и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;
- разработка и осуществление мер пожарной безопасности;
- проведение противопожарной пропаганды, а также обучение своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, недопущение их использования не по назначению;
- обеспечение доступа должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения;
- предоставление по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведений и документов о состоянии пожарной безопасности в учреждении;
- незамедлительное оповещение пожарной охраны о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействие деятельности добровольных пожарных (ст.37 Федерального закона «О пожарной безопасности» №69-ФЗ от 21.12.1994)

6.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.2.1. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 212 ТК РФ).

6.2.2. Обеспечивать формирование совместной с профкомом комиссии по охране труда и организации ее деятельности согласно ст. 218 ТК РФ. Обеспечивать нормативными и справочными материалами по охране труда за счет МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7».

6.2.3. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и

оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.2.4. Согласно ст. 225 ТК РФ осуществлять проверку знаний по охране труда поступивших на работу руководителей подразделений и специалистов не позднее одного месяца после назначения на должность, для работающих – периодически, не реже одного раза в три года, комиссией с участием профкома.

6.2.5. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 185; 212 ТК РФ).

6.2.6. Ежегодно заключать с профкомом соглашение по охране труда с учетом выделенных средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы)
- гарантии, компенсации и льготы работникам;
- режимы труда и отдыха;
- занятость, условия высвобождения работников;
- повышение квалификации работников, в том числе в целях модернизации производства;
- условия и охрана труда;
- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- дополнительное пенсионное страхование;
- другие вопросы, определенные сторонами, согласно ст. 46; 226 ТК РФ .

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Обеспечивать выполнение соглашения по охране труда.

Не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 253; 265 ТК РФ).

6.2.7. Соблюдать режимы труда, установленные постановлением Губернатора Мурманской области от 07.06.1999 года №242-ПГ «Об организации работы в холодное время года на территории Мурманской области» (с изменениями на 10.12.99 г.).

6.2.8. Обеспечивать режимы труда и отдыха работников, установленные действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7».

6.2.9. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

6.2.10. Соблюдать требования ст.227 – 231 ТК РФ при расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

6.2.11. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ст.212 ТК РФ).

6.2.12. Осуществлять совместно с профкомом общественный контроль по охране труда.

6.2.13. Согласно ст. 370 ТК РФ обеспечивать предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ (согласно ст. 370 ТК РФ):

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства, прав и законных интересов работников в области охраны труда, проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, включенных в данный раздел коллективного договора и соглашения по охране труда в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7».

6.3.2. Избрать уполномоченных лиц по охране труда и организовать их работу согласно Постановления Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 26 сентября 2007 года № 4-6 «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов», приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

6.3.3. В случае ухудшения условий труда работников и техники безопасности предъявлять требования к администрации по приведению этих условий в соответствие санитарным нормам и правилам.

6.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в разработке и осуществлении мероприятий по сокращению производственного травматизма.

6.3.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

6.3.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, сокрытии фактов несчастных случаев.

6.3.7. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

6.3.8. Ежегодно заслушивать на заседаниях профкома отчет о работе уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

7.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст.129 ТК РФ).

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам

затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (ст. 164 ТК РФ).

7.1.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основании новой системы оплаты труда. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.1.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (от 4%) по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда..

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, работающих в неблагоприятных условиях труда

№ п/п	Должность	Место работы	Условия работы с указанием вредных производственных факторов
1	Секретарь-машинистка	Канцелярия	Зрительно-напряжённые работы, связанные с применением персональной электронно-вычислительной машины
2	Делопроизводитель	Канцелярия	Зрительно-напряжённые работы, связанные с применением персональной электронно-вычислительной машины
3	Уборщики служебных помещений	Убираемые помещения	Работы, связанные с вынужденным положением корпуса тела

7.1.3. Заработная плата выплачивается работникам в текущем месяце не реже, чем каждые полмесяца – то есть раз в пятнадцать дней. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

Порядок и оплата условий труда регулируются Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7».

7.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников школы, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
- стимулирующие выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- стимулирующие выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты районного коэффициента 1,5 и процентных надбавок к заработной плате за работу в условиях Крайнего севера;
- других условий оплаты труда, установленных законодателем и правовыми актами;
- доплаты за работу в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки за фактически отработанное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников школы, локальными правовыми актами школы.

7.1.5. Премия работникам школы выплачивается в индивидуальном порядке из фонда стимулирующей части, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, в связи с достижениями высоких результатов в работе.

7.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.2.1. Систему оплаты труда, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливать на основании коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения ПК (ст. 135 ТК РФ).

По согласованию или с учетом мнения профкома определять различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки в соответствии с порядком и условиями применения стимулирующих и компенсационных выплат, установленных Правительством РФ. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей, согласно ст.144 ТК РФ.

7.2.2. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.2.3. Устанавливать выплаты стимулирующего характера к тарифным ставкам на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за проявленное профессиональное мастерство, за общественную работу и т.д.

Производить доплаты за увеличение объёма работы согласно ст. 151 ТК РФ.

Тарификация, порядок и размеры доплат и надбавок, других денежных средств, направленных на эти цели, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и соответствии с коллективным договором (ст.144 ТК РФ).

7.2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную и стимулирующую части. Расчет величины фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (30%).

В объемах средств областного и местного бюджетов на оплату труда дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников школы. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждения осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

7.2.5. Согласно ст. 136 ТК РФ выдачу зарплаты производить 2 раза в месяц: 9-го и 24-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём производить выдачу зарплаты накануне этого дня.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.2.6. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения в соответствии со ст.140 ТК РФ.

7.2.7. Соблюдать срок выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, установленный ст.141 ТК РФ.

7.2.8. Размер средней заработной платы определять в соответствии со ст.139 ТК РФ.

7.2.9. Повышение заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить по результатам специальной оценки условий труда по согласованию или с учетом мнения профкома, а также в случаях,

предусмотренных ст. 149; 150; 152 – 154 ТК РФ.

7.2.10. Производить доплату всем работникам, работающим в ночное время, за каждый час работы в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада).

7.2.11. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению сторон трудового договора.

7.2.12. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, извещать работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

7.2.13. Сохранять средний заработок по прежней работе согласно ст.254 ТК РФ при переводе на другую работу беременных женщин. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет при переводе на другую работу производить оплату труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.2.14. Оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращении продолжительности ежедневной работы производить в соответствии со ст.271 ТК РФ.

7.2.15. Оплату труда лиц, работающих по совместительству, производить пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором согласно ст. 285 ТК РФ.

7.2.16. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, работающим в районе Крайнего Севера и совмещающим работу с обучением, предоставлять только по основному месту работы (ст.287 ТК РФ).

7.2.17. Работникам, уволенным из МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» в связи с сокращением численности или штата выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранять на период трудоустройства, но не свыше 3-х месяцев, среднюю заработную плату. В исключительных случаях сохранять средний месячный заработок в течение 4-го, 5-го и 6-го месяцев со дня увольнения (ст. 318 ТК РФ). Выплату выходных пособий работникам производить в соответствии со ст.178 ТК РФ.

7.2.18. При направлении работника в служебную командировку обеспечивать сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно ст.168 ТК РФ.

7.2.19. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» сохранять за ним его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профзаболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

7.2.20. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст.183 ТК РФ).

7.2.21. Установить дополнительно к Федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

- выплачивать педагогу – молодому специалисту, отработавшему установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), не ниже 40 500, 00 рублей (с учётом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на основании приказа Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск от 30 января 2020 г. № 103);

- работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства (Закон Мурманской области «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» от 2 марта 2020 года № 2465-01-ЗМО).

- Ежемесячная выплата педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается в размере 3 500,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в классах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее 25 человек и в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими требованиями к комплектованию классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

- Ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", устанавливается в размере 8 500,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежемесячно выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

7.2.22. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с Примерным положением, с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

7.2.23. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;

премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда.

7.2.24. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работниками баллов производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество набранных работником баллов.

7.2.25. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников:

- заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей методических объединений (МО), работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- остальных педагогических работников – по представлению руководителей МО;

- административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – по представлению заместителя директора по АХЧ.

7.2.26. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.2.27. Соблюдать требования ст.186 ТК РФ о гарантиях и компенсациях работникам в случае сдачи ими крови или ее компонентов.

При сдаче крови или ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.2.28. При направлении работника на курсы для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.2.29. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профзаболевания возмещать работнику (его семье) его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.2.30. Оплачивать работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет предприятия стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом 30 килограммов. Оплату проезда и провоза багажа производить не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращению из отпуска работника на основании предоставленных билетов или других оправдательных документов. Оплату стоимости проезда личным транспортом производить по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём (статья 325 ТК РФ).

*** Примечание: к неработающим членам семьи работников, на которых распространяется указанная компенсация, относятся: несовершеннолетние дети, муж, жена.

7.2.31. Установить дни (понедельник и четверг) для обращения работников в финансовую часть за разъяснениями по вопросу начисления и выплаты заработной платы, компенсаций и других денежных требований.

7.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.3.1. Согласно ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за своевременным вводом в действие новых приказов и директив по оплате труда, правильной выплатой заработной платы, компенсаций, надбавок (за соблюдением условий договора по вопросам оплаты труда, гарантий и компенсационных выплат в соответствии с Трудовым кодексом РФ).

7.3.2. Соблюдать установленный ст.372 ТК РФ срок направления администрации в письменной форме мотивированного мнения по проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.3. Добиваться устранения фактов нарушения условий коллективного договора, привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении этих условий и требований трудового законодательства.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

8.1.1. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;

- осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам;

- совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- совместно с городским комитетом Профсоюза участвует в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников школы;

- совместно с комиссией по социальному страхованию ведёт учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления и оплаты отпусков работникам школы;

- осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения независимой оценки квалификации педагогических кадров;

- контролирует своевременность представления работодателем сведений в органы государственного пенсионного страхования;

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определённых Положением об оказании материальной помощи.

8.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.2.1. Не допускать действий, ограничивающих права профсоюзного комитета либо препятствующих осуществлению их уставной деятельности.

8.2.2. Согласно ст.377 ТК РФ предоставлять профсоюзным органам безвозмездно необходимые помещения, транспортные средства и средства уставной связи для осуществления уставной деятельности, в т.ч. возможность размещения информации в доступном для всех работников местах.

8.2.3. Ежемесячно удерживать членские взносы из заработной платы членов профсоюза на основании личных заявлений и перечислять их на счет профсоюзной организации установленным порядком.

8.2.4. Не допускать случаев увольнения по п.п. 2; 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ руководителей ПК (их заместителей) без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.2.5. Расторжение трудового договора по п.п. 2; 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ с руководителем ПК и его заместителями в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий производить только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

8.2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.п. 2; 3 или части 5 первой ст.81 ТК РФ производить по согласованию или с учетом мотивированного мнения ПК ППО в соответствии со ст.373 ТК РФ.

8.2.7. Обеспечивать соблюдение требований ст.39 ТК РФ о гарантиях и компенсациях лицам, участвующим в коллективных переговорах.

8.2.8. Соблюдать порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с требованиями ст.372 ТК РФ перед принятием решений о:

- расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- введении режима неполного рабочего времени на срок до 6-и месяцев, если обстоятельства, связанные с изменением существенных условий труда, могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст. 74 ТК РФ);

- привлечении к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- привлечении работников к сверхурочным работам в других случаях, не указанных в ст.99 ТК РФ;

- составлении графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях, не указанных в ст. 113 ТК РФ;

- утверждении графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установлении системы оплаты и стимулирования труда (ст.135 ТК РФ);

- утверждении формы расчетного листка по заработной плате (ст.136 ТК РФ);

- установлении конкретного размера повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);

- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- определении систем нормированного труда, применяющихся в МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ №7» (ст.159 ТК РФ);

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка в МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ №7» (ст.190 ТК РФ);

- применении и снятии дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193; 194 ТК РФ);

- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);

- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- создании комиссий по охране труда.

8.2.9. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление в день выплаты заработной платы на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.2.10. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.2.11. Предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации; право пользоваться оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

8.2.12. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.13. Предоставлять профкомитету полную и достоверную информацию,

необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

8.2.14. За период участия членов выборных профорганов в работе их выборных органов и в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также на время профсоюзной учебы им сохраняется средний заработок.

8.2.15. За счет средств надтарифного фонда школы производить ежемесячные выплаты председателю ПК ППО в размере 30% от должностного оклада и членам ПК до 10% от должностного оклада.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, с 30. 05. 2023 по 29. 05. 2026 г. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы или при смене администрации МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» (ст.43 ТК РФ).

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым кодексом РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению, изменению или выполнению коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

9.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» на срок не более трёх месяцев. Оплата специалистов и посредников производится приглашающей стороной.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Для этого стороны на паритетных началах создают комиссию, работающую по плану, утверждённому сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7». С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.6. ПРОФКОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

9.6.1. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора и направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений коллективного договора.

9.6.2. Запрашивать у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

9.6.3. Заслушивать на своих заседаниях администрацию МБОУ ЗАТО г.Североморск «СОШ № 7» о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

9.7.1. Соблюдать условия данного договора.

9.7.2. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить три экземпляра коллективного договора на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Мурманской области по адресу:

183027, г. Мурманск,
ул. Книповича, 48.

9.8. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно статьям 54 и 55 ТК РФ.

Всего пронумеровано,
прощнуровано и скреплено
печатью на 28 (двадцати
восьми) листах

Директор МБОУ ЗАТО
г.Североморск «СОШ № 7»

О.В. Головина

