

От работодателя:



Приказ от «15» 12 2022 г. № - ОД

От работников:

Председатель ППО
МБОУ «СШ № 14»

Тимофеева И.Э. Тимина

Протокол от «15» 12 2022 г. №

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и
работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 14»
на 2022 - 2025 годы

Дата вступления в силу
» декабря 2022г.



Почтовый и юридический адрес организации:
153023, город Иваново, ул.Апрельская, дом 3,
телефон 8(4932) 37 52 03

s
с
h
o

Данные исполнителя: Чибизова Ольга Николаевна
директор МБОУ «СШ № 14»,
телефон 8(4932) 32 20 94

s
с
h
o
o
l

коллективного договора между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «Средняя школа № 14» на 2022-2025 годы

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
5. Вызов работников и содействие их трудоустройству.
6. Рабочее время и время отдыха.
7. Оплата и нормирование труда.
8. Социальные гарантии и компенсации.
9. Охрана труда и здоровья.
10. Защита социально-трудовых прав молодежи.
11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.
12. Обязательства профкома.
13. Контроль за выполнением коллективного договора.
14. Перечень приложений к Коллективному договору.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2022-2025 годы (далее - Договор) заключен между работниками МБОУ «Средняя школа № 14» г. Иванова, представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - профком) в лице председателя Тиминой Ларисы Эдуардовны, с одной стороны, и работодателем в лице директора МБОУ «Средняя школа № 14» Чибизовой Ольги Николаевны с другой стороны, действующим на основании Устава МБОУ «Средняя школа № 14». Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Средняя школа № 14» (далее - Учреждение). Сторонами принято решение: принять новую редакцию коллективного договора с изменениями и дополнениями; считать редакцию коллективного договора за № 21/22-37 от 18.12.2017 г. утратившей силу. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральных законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (далее - ФЗ «О профсоюзах»), от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Законе Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее - ОЗ «О правах профессиональных союзов»), Отраслевое соглашение по организации находившимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (29.12.2020)

1.2. Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020-2022 г.г. (далее Соглашение между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профсоюза работников народного образования по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2022-2025 годы. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях (ст. 30, 31 ТК РФ), на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделе, выделе, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Все изменения и дополнения, вносимые в Договор, подлежат ратификации в Комитете Ивановской области по труду и занятости населения и трудовой миграции. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.11. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Договор, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон коллективного договора.

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Работодатель, в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными правовыми актами, Договором, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение профсоюзного комитета.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- положение о компенсационных выплатах;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также монополиями и обезвреживающими средствами;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- другие локальные нормативные акты».

1.15. Стороны определили следующие формы управления Учреждением - непосредственно работниками и через профком:

учет мнения профкома;

• консултации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

• получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

• обучение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесенные предложения по ее совершенствованию;

• участие в разработке и принятии Договора.

1.16. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представляются сторонам обязательные для этого информация не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.17. С целью контроля за выполнением Договора:

1.17.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

1.17.2. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

1.17.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в десятидневный срок.

1.17.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

1.18. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в школе.

1.19. Осуществляют ежегодный контроль за размещением коллективных договоров и локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, на официальном сайте образовательного учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и не могут уходить за пределы, установленные действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, по специальному в порялке, установленном законом;
- беременных женщин; • лиц, не достигших 18 лет;

• лиц, окончивших образовательные Учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными законами.

2.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). (ст. 312 ТК РФ).

2.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) администрация знакомит принимаемого работника с настоящим Договором и его Приложениями, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, правилами по охране труда, правилами противопожарной безопасности, алгоритмом действий при ЧС, Положением о персональных данных и другими локальными актами под подпись.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Предварительная нагрузка на новый учебный год учителей (преподавателей) и других работников устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и доводится до его сведения курирующими заместителями директора.

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

2.10. Определение учебной нагрузки учителям меньше нормы часов за ставку заработной платы производится только с его письменного согласия.

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

2.12. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

● по взаимному согласию сторон;

● по инициативе руководителя в случаях: - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп); - временного увеличения объема учебной нагрузки или объема работы, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (подолжительностью выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; - возврата женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «по инициативе руководителя» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.13. О внесении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ч. 2 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (при наличии вакансий).

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

2.15. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка Учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с доплатой в соответствии с условиями трудового договора.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

2.18. Работники обязаны:

2.18.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключаемыми с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения и иные локальные акты Учреждения.

2.18.2. Своевременно оповещать администрацию о невозможности выполнения работы по причинам различного вида.

2.18.3. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, если она отнесена к информации для служебного пользования.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ВЫДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. С 1 января 2020 года МБОУ «Средняя школа № 14» в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Директор назначает приказом работника, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или 7 нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту. При использовании электронной почты работодатель направляет отсканированное заявление, в котором содержится наименование работодателя; должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор); просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя; адрес электронной почты работника; собственноручная подпись работника; дата написания заявления.

3.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдача работнику сведений о трудовой деятельности невозможна в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.6. Работодатель обязан уведомить каждого работника в письменной форме об изменении в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи заявления в электронном виде, а также о праве работника путем продолжением ведения соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Уведомление об изменении в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель составляет в письменном виде и вручить лично работнику. Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, направить курьерской службой или отправить скан-копию уведомления по электронной почте работнику.

3.8. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, работодатель предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в органы Пенсионного фонда РФ, в соответствии с порядком определенным законодательством РФ.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, осуществляет подготовку работников, желаемым повысить квалификацию в соответствии с потребностями Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Знакомить работников Учреждения о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Создавать условия для повышения квалификации работников не реже чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств Учреждения.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

4.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категорию в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовым документами Минобрнауки РФ и Минпросвещения РФ. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказываться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме проработавших в занимаемой должности менее двух лет, беременные женщины, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, беременностью или в связи с заболеванием.

Отказ работника от прохождения указанной аттестации (кроме выше перечисленных) относится к совершению дисциплинарного проступка, т.е. неисполнению или ненадлежащему исполнению работником 8 возложенных обязанностей. Работодатель в этом случае имеет право применить дисциплинарное взыскание (вплоть до увольнения - ст. 192 ТК РФ). Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного Учреждения (при его наличии). Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

4.2.5. Утверждать и согласовывать с профкомом Учреждения график прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.2.6. Устанавливать педагогическим работникам по результатам аттестации соответствующие повышающие коэффициенты со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении категории.

4.3. Работники Учреждения обязуются:

- совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по своей специальности, профессии посредством:
- участвовать в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета;

• участвовать в проводимых обучающих, методических, научно-практических семинарах и конференциях всех уровней самообразования;

• других форм повышения профессиональной компетентности.

4.4. Профсоюзная организация обязуется делегировать представителя профкома или иного уполномоченного от профсоюзной организации в состав комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, если аттестуемый является членом профсоюза.

4.5. Профсоюзная организация оставляет за собой право уполномочить решение профкома для участия в работе областной аттестационной комиссии представителя высшего профсоюзного органа.

4.6. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установление профессиональных стандартов, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

5.1. Введомлять профком и службу занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения, который может повлечь 5% и более высвобождения штата работников, не позднее, чем за 3 месяца. Введомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Информировать в случае угрозы массового увольнения профсоюзные органы, органы местного самоуправления, Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в 9 течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

5.3. Не допускать одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников.

5.4. Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

5.5. Сохранять за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.6. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2.3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ) с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.7. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

● ликвидацию вакансий;

● увольнение совместителей;

● сокращение работников.

5.8. Введомлять профком не позднее, чем за 2 месяца, о мероприятиях в результате которых могут быть изменены условия труда работников.

5.9. Проводить не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора, переговоры с работником, с которым заключен срочный договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в лице после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте.

5.10. Выплачивать выходное пособие в размере одного месячного заработка при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности.

5.11. Стороны договорились, что:

5.11.1. 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, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

● лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

● лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

● лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

● семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

● не освобожденный председатель профкома.

5.11.2. Не допускается сокращение следующих категорий работников (ст. 261 ТК РФ):

● одинокие матери, отцы и лица, их заменяющие воспитывающие детей до 14 лет;

● родители и лица, их заменяющие, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

5.11.3. Высокотехнологичным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ). 5.11.4. При появлении новых рабочих мест в лице, в том числе и на определенных срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ТК РФ (ст. 92 и ст. 333), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47), приказом Минобрнауки от 24 декабря 2014 г. № 1601, приказом Минобрнауки от 11.05.2016 г. № 536, письмом Минобрнауки от 15.10.2015 № 08-П/МОН-37849, письмом ЦС профсоюза от 10 февраля 2016 № 73, а также должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы – педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекару, преподавателю-организатору ОБЖ;

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы: -учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным программам на уровне НОО, ОО, СО, СО; -преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по программам общеобразовательным программам.

6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут).

6.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.5. Расписание занятий должно быть составлено не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (полугодия) с учётом рационального использования рабочего времени учителя, требований СанПиНов, не допускающих перерывов между занятиями более двух уроков в день.

6.6. Учителям (преподавателям) по возможности предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 24 часов в неделю. Работодатель вправе привлекать педагогического работника в этот день к выполнению должностных обязанностей.

6.7. Жёстким-педагогам, имеющим детей, посещающих дошкольные образовательные Учреждения, предоставлять методический день в субботу по мере возможности.

6.8. Часы свободные от проведения занятий, лектур, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседание педагогического совета, родительское собрание и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.9. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка, выше установленной нормы за ставку - заработная плата за фактическое число часов;

• в случае если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку - сохраняется ставка, если невозможно догрузить учебной работой;

• в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

6.10. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка вследствие передачи уроков иностранного языка, музыки, и физической культуры учителям-специалистам производятся доплаты до ставки (18 часов) при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

6.11. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима образовательных учреждений», в указанный период за работниками осуществляется образовательную деятельность». В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года».

6.12. Для работников административно-управленческого персонала, инженерно-технического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 40 часовая продолжительность рабочей недели за должностной оклад, согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

6.13. В целях сохранения жизни и здоровья, предотвращения травматизма учащихся, работников учреждения к выполнению обязанностей декоративно-прикладного искусства, обеспечения безопасных условий в учреждении, работодателя обязан привлекать работников учреждения к выполнению обязанностей декоративно-прикладного искусства, работников учреждения к участию в проведении мероприятий, связанных с реализацией программы, в том числе в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последующих занятий. За декоративно-прикладный день предусматривается оплата в двойном размере или по желанию работника ему предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха с учетом производственной возможности учреждения. К декоративно-прикладным сотрудникам с письменного согласия

6.14. Полное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ): • по соглашению между работником и работодателем; • по просьбе беременной женщины; • по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

6.15. При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.16. Работа в праздничные и выходные дни в лице запрещена за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работа по обеспечению стабильного функционирования Учреждения в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ и согласно Положения об оплате труда работников Учреждения. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом производственной возможности Учреждения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.17. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

• 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;

• 7 января - Рождество Христово;

• 23 февраля - День защитника Отечества;

• 8 марта - Международный женский день;

• 1 мая - Праздник Весны и Труда;

• 9 мая - День Победы;

• 12 июня - День России;

• 4 ноября - День народного единства.

6.18. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ) только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам - 28 календарных дней.

6.20. Педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяется локальными нормативными актами.

6.21. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.22. Дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 14 календарных дней предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем: главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.23. Чередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года (ст. 372 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (ст. 262.2 ТК РФ).

6.24. В связи с тем, что по условиям работы Учреждения очередной отпуск большинства работников Учреждения приходится на летний период, в исключительных случаях работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

6.25. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в календарный период, в том числе по истечении шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, предоставляющим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.26. Работники, имеющие двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.27. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось время работы (должность) в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

• другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором и другими локальными актами.

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

6.29. В праздничные дни, дни проведения крупных общешкольных мероприятий (праздников) и последний учебный день перед каникулами проводить сокращение продолжительности уроков до 35 минут.

6.30. Администрация-хозяйственному, учебно-воспитательному и обслуживающему персоналу предоставлять право на сокращенный на 1 час предпраздничный день.

6.31. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам оплачиваемый кратковременный отпуск в следующих случаях:

- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей - 1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерти родителей, супруга, сестры, брата, детей, детей, сестры - 3 календарных дня;
- при воспитании ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 календарных дня в удобное для работника время;
- 1 сентября родителям, в случае поступления ребенка на учебу в 1-й класс общеобразовательного учреждения;
- председателю профсоюзного комитета до 4-х календарных дней в каникулярное время;
- членам профкома - до 2-х календарных дней в каникулярное время по ходатайству председателя профкома;
- работникам учреждения, не пропустившим ни одного дня по болезни и не имеющих дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение года, предшествующего очередному отпуску за период с 1 июня до 30 мая - 2 календарных дня в каникулярное время;

• педагогическим работникам, осуществлявшим в течение учебного года замещение учебных занятий за временно отсутствующего основного работника в количестве более 90 часов - 1 календарный день в каникулярное время;

6.32. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.33. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного

выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.34. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- в случае бракосочетания работника или детей работника - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

• родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

• работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, по их заявкам предоставляется дополнительный отпуск сроком до 14 календарных дней.

6.35. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных учреждений, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места 14 работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсации.

6.36. Вести дополнительную гарантию работникам в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха 31 декабря. (Распоряжения Губернатора Ивановской области № 134-р «Об организации служебного (рабочего) времени в декабре 2020 года)

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова. Стороны признают необходимость: - разработки и внедрения на локальном уровне систем оплаты труда, включающих четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности учреждения в целом, а также качеством оказываемых им услуг; - присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актов учреждения, устанавливающих систему оплаты труда минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

7.2. Заработная плата работников учреждений исчисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджета областного образовательного учреждения МБОУ «Средняя школа № 14», разработанного в соответствии с методикой, рекомендованной Министерством просвещения РФ (для учителей, ведущих уроки), Министерством здравоохранения и социального развития РФ (для остальных работников) и постановлением главы города Иванова, главы Администрации города Иванова.

7.3. Формирование системы оплаты труда работников учреждений, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом - обеспечения работникам равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего характера, а также исключений и преференций, не связанных какой бы то ни было дискриминацией - различий, исключений и преференций, связанных с деловыми качествами работников; - типовых норм труда для однородных работ - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. - порядка аттестации работников учреждений - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активности участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании учреждения.

7.4. Месечная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период рабочего времени, устанавливается трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и вышестоящего норму труда (трудоустройство), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном значении, либо в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работников муниципального бюджета областного образовательного учреждения МБОУ «Средняя школа № 14» и действующими правовыми актами. К выплатам компенсационного характера относятся: - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленными на основании и в соответствии с

рекомендациями комиссии, по специальной оценке условий труда; - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; - выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника; - выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях.

7.6. Педагогическим работникам, участвующим по решению Департамента образования Ивановской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области ("Педагогические работники, участвующие по решению Департамента образования Ивановской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области"). Выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством Ивановской области (постановление Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области) при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсации.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и учредений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам иными нормативными правовыми актами, содержащими норм в трудовом праве.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты и выплаты в виде материальной помощи производятся по основаниям, предусмотренным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя школа № 14». Стимулирующие выплаты работникам по результатам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника, осуществляется и утверждается на комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Руководитель учреждения обеспечивает государственного характера мониторинга и оценки для обеспечения государственного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в Учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета по представлению директора. Для обеспечения государственного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Руководитель Учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

7.9. При назначении стимулирующих выплат, в том числе премий, заместителям, главному бухгалтеру Учреждения учитывается уровень соотношения среднемесячной

заработной платы заместителя, главного бухгалтера и работников Учреждения (на основании ст. 145 ТК РФ в редакции Федерального закона от 03.07.2016г. № 347-ФЗ).

7.10. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя. Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением администрации города Иванова. В качестве показателя эффективности работы руководителя в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области). В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

7.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 23 числа каждого месяца, за вторую половину – 8 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.12. Выплата заработной платы и иных видов выплат производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем перечисления на расчетный счет работника, указанные им для этой цели в соответствующем заявлении.

7.13. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. 7.14. Изменение размеров должностных окладов производится: - при увеличении ставки педагогической работы, ставки работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; - при получении образования или восстановления документов образования; - со дня представления соответствующего документа; - при присвоении квалификации категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии; - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения; - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии о выдаче диплома кандидата наук; 7.15. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.16. Работодатель производит оплату труда педагогических работников Учреждения за работу в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и других периодов, сохраняет заработную

плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

7.17. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате: - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшаяся не свыше двух месяцев; - за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

7.18. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в школе. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплат компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ);

17.19. Работодатель обязуется:

7.19.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы ст. 234 ТК РФ.

7.19.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.19.3. Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.19.4. При замещении временно отсутствующих учителей в период, который не превышает 2-х месяцев, оплату производить по часовой оплате труда.

7.19.5. Устанавливать доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Такие доплаты осуществляются при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др. (ст. 149 ТК РФ);

7.19.6. Устанавливать выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с

Федеральным законом от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанных выплат прекращается.

7.19.7. За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

7.19.8. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; - работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.19.9. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников Управления, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ч. 2 ст. 168 ТК РФ).

7.19.10. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (в случае задержки выплаты отпускных на срок свыше 3 дней, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск (ст. 136 ТК РФ)).

7.19.11. Знакомить работников с тарификацией на новый учебный год до 20 сентября под роспись.

7.19.12. При привлечении работников согласно приказу по лицеву к работе в выходные дни и воряма за рамками установленного графика работы, если это предусмотрено планом работы Учреждения, планом мероприятий управления образования Администрации г. Иванова и Департаментом образования Ивановской области, предусматривать оплату труда в двойном размере, либо за выполненную работу предоставлять педагогу дополнительные дни отдыха.

7.19.13. в каникулярное время по желанию педагога.

7.19.14. В целях снятия социальной напряженности коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсации и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

7.19.15. Включают в Положение об оплате труда работников образовательного Учреждения сведения об установленном Учреждением среднем соотношении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения.

6673	заведующий производством (шеф-повар)	3 квалификационный уровень
6373	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	2 квалификационный уровень
5238	лаборант; техник; техник по инструменту; администратор	1 квалификационный уровень
ПКГ "Общественные должности служащих второго уровня"		
4595	кассир; комедант; машинистка; секретарь-машинистка; делопроизводитель	1 квалификационный уровень
ПКГ "Общественные должности служащих первого уровня"		
Мин.оклад, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень

ПКГ общественных должностей руководителей, специалистов и служащих

7593	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной)	1 квалификационный уровень
Мин.оклад, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений
	мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	
---	--

ПКТ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

6990	Уровень	1 квалификационный	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электрик (электрик); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт
7688	Уровень	2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
7733	Уровень	3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
8384	Уровень	4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться "взлущий" наименование
8542	Уровень	5 квалификационный	заместитель главного бухгалтера

ПКТ общепрофессиональных профессий рабочих

Мин. оклад, руб.	Квалификационный уровень	Должности, относящиеся к квалификационным уровням
------------------	--------------------------	---

ПКТ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

3226	Уровень	1 квалификационный	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, касегляша, кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик терпиторий, сторож (вахтер)
------	---------	--------------------	---

3429	Уровень	2 квалификационный	профессии рабочих, относящиеся к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
------	---------	--------------------	---

ПКТ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

7.22 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных **коллективным договором** или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

Должности	6990
Специалист по охране труда	6990
Специалист по закупкам	6990
Контрактный управляющий	6990

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

3527	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень
4192	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 квалификационный уровень
4836	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 квалификационный уровень
5804	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих особо важные (особо ответственные) работы (особо ответственные)	4 квалификационный уровень

работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,5% от начисленной заработной платы за текущий месяц (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.12. Предоставлять не освобожденному председателю профкома дополнительные оплачиваемый отпуск в размере 4-х рабочих дней в год.

11.13. Признать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности Учреждения и производить ежемесячные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в баалах.

11.14. При наличии финансовых средств работодатель может производить доплаты не освобожденному председателю профкома до 15% от минимального размера оплаты труда установленного законодательством.

11.15. Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

11.16. Предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.17. Рассматривать с учетом мнения с профкомом следующие вопросы:

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

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

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- разрешение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- установление режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);

- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

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

- утверждение правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда,

- установление размеров повышенной заработной платы работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда (ст. 147, ст. 149 ТК РФ);

• установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

• установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);

• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его принятия (ст. 193, 194 ТК РФ);

• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

• установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

• разработка правил и инструкций по охране труда для работников;

• при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

• Соглашение по охране труда (ст. 8 ТК РФ);

• Положения о системе оплаты труда;

• Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;

• Положение о компетенционных выплатах.

11.18. Порядок учета мнений профсоюзного органа:

11.18.1. Отсутствие мотивировочной части в заключении профсоюзного комитета на проекты решения или проекта локального нормативного акта, направленного работодателем, может быть признано нарушением порядка учета мнения выборного профсоюзного органа и влечет за собой право работодателя принять решение, локальный акт по своему усмотрению.

11.18.2. Перед принятием решения локального акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан направить проект такого решения, локального акта в профком. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.18.3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом решения, локального акта или содержит предложения по их совершенствованию и работодатель с ним не согласен, то он должен в течении трех дней после получения такого мотивированного мнения провести дополнительные консультации с данным органом для достижения взаимоприемлемого решения.

11.18.4. Если согласия не будут достигнуты, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, локальный нормативный акт.

11.18.5. Если работодатель принял решение, локальный акт, а при этом не было достигнуто согласия с профсоюзным комитетом, это дает последнему право обжаловать принятое решение, локальный акт и начать процедуру коллективного трудового спора.

11.18.6. Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником являющимся членом профсоюза в связи с сокращением

- 11.18.7. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В таких случаях работодатель должен направить в профсоюзный комитет проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. Профсоюзный комитет в течение 7 дней со дня получения соответствующих документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. 11.18.8. Если профсоюзный комитет не согласен с предлагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. Результаты проведенных консультаций оформляются протоколом. Если общее согласие по результатам консультаций не достигнуто, то по истечению десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов, работодатель имеет право принять окончательное решение.
- 11.18.9. Работодатель имеет право не учитывать мнение профсоюзного комитета, не представляемое в семидневный срок, а также не мотивированное мнение.
- 11.18.10. Признать следующие гарантии для избранных (легитимированных) в органы профсоюза работников Учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы).
- 11.18.11. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.
- 11.18.12. Увольнение работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома. После согласования с работодателем кандидатуры работников, являющихся членами Профсоюза, на увольнение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.
- 11.18.13. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 11.18.14. Члены выборных профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда Профкома, представляют профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с

сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профкомом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

11.18.15. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах», ТК РФ, иными законами.

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

12.3. Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, при возникновении индустриальных трудовых споров.

12.4. Расматривать на заседаниях профкома документы, содержащие нормы трудового права, представляемые работодателем на согласование в соответствии с перечнем, указанным в Коллективном договоре и соглашениях, предусмотренных ТК РФ, в течение 7 дней.

12.5. Обеспечивать участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Общественными режимами работы, осуществляющими образовательную деятельность, и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

12.6. Выражать свое мотивированное мнение по результатам рассмотрения: при несогласии - в письменном виде, при согласии - отметкой на титульном листе документа - «Согласовано», закрепленной подписью председателя профкома с указанием № протокола и даты заседания, на котором рассматривался данный документ.

12.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, вести работу по организации летнего оздоровления детей сотрудников: своевременно направлять заявки и оформлять необходимые документы.

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

12.9. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы Учреждения.

12.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников, ведение личных дел.

12.11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 186 ТК РФ).

12.12. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования РФ.

- 12.13. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома представителей работников о выполнении трудовых обязанностей работников Учреждения.
- 12.14. Осуществлять культурно-массовую работу в лицее: проводить вечера отдыха для сотрудников, посвященные праздникам: День учителя, Новый год, поздравление работников с юбилеями, присвоением квалификационной категории.
- 12.15. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членов профсоюза) и лоббировать их решения.
- 12.16. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами: Правом на защиту профкомом в случае индвидуального трудового спора. Правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам трудового и пенсионного законодательства в областном комитете профсоюза работников образования и науки. Правом на бесплатную защиту, в случае трудового конфликта с Учреждением до периода обращения работника в суд. Правом на обеспечение новотрудными подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также Комитетом по труду. Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

13.2. Представители сторон несут ответственность за участие в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставляющие информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом. (ст.ст. 54, 55 ТК РФ)

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

13.4. Споры, возникающие между Сторонами Договора при его реализации, подлежат регулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения
- Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Средняя школа № 14»
- Приложение № 3 Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Средняя школа № 14»
- Приложение № 4 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя школа № 14»
- Приложение № 5 Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Приложение № 6 Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
- Приложение № 7 Таблица соответствия должностей.
- Приложение № 8 Форма расчетного листа.
- Приложение № 9 Соглашение по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков в МБОУ «Средняя школа № 14» на 2022 год
- Приложение № 10 Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБОУ «Средняя школа № 14»
- Приложение № 11 Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатной мыла, смывающих и обезвреживающих средств